



Turun yliopisto
University of Turku

TÖISTÄ KOTIIN JA KOTOA TÖIHIN

Perheystävällisen työpaikan jäljillä

Liiketaloustiede,
Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Emmi Laakso

Ohjaajat:
FT Markku Jokisaari

x.x.20xx
Turku



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

The originality of this thesis has been checked in accordance with the University of Turku quality assurance system using the Turnitin OriginalityCheck service.

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	7
1.1	Tutkielman taustaa	7
1.2	Tutkielman tarkoitus ja rajaukset	8
1.3	Tutkielman rakenne	9
2	TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUKSEN TEORIOITA.....	11
2.1	Perinteiset selitysmallit	11
2.2	Työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta	14
2.3	Nykytutkimuksen vallitsevia trendejä	16
3	PERHEET SUOMALAISESSA HYVINVOINTIPOLITIIKASSA.....	18
3.1	Perhepolitiikka sekä työn ja perheen yhteensovittamista edistävä lainsäädäntö	18
3.2	Perhevapaiden käyttö – miksi isät eivät käytä enemmän perhevapaita?.....	19
3.3	Sosiaalipolitiikkaa vai organisaatiotason käytäntöjä?	21
4	PERHEYSTÄVÄLLISYYS TYÖPAIKOILLA	24
4.1	Millainen on perheystävällinen työpaikka?.....	24
4.2	Yhteinen etu – hyvinvointia ja liiketaloudellista hyötyä.....	25
4.3	Organisaatioiden perheystävällisiä käytäntöjä	27
4.3.1	Työaikajoustot.....	27
4.3.2	Etätyö	30
4.3.3	Esimiestyön merkitys.....	32
4.3.4	Muita organisaatioiden perheystävällisiä käytäntöjä	35
5	TUTKIMUSAINEISTO	37
5.1	Työ- ja perhe-elämä -ohjelma ja kysely suomalaisille työpaikoille.....	37
5.2	Perheystävällisyyden mittari ja muut muuttujakuvaukset.....	38
6	TULOKSET: SUOMALAISTEN TYÖPAIKKOJEN PERHEYSTÄVÄLLISYYS	43
6.1	Tilastolliset analyysit ja puuttuvat havainnot.....	43
6.2	Työn ja perheen yhteensovittaminen ja perheystävälliset käytännöt	45
6.3	Työpaikkojen perheystävällisyys ja toimialakohtaiset erot	48
6.4	Perheystävällisyyttä selittäviä tekijöitä työpaikoilla	51
6.5	Työsuojeluhenkilöstön omat ajatukset työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi.....	54

7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	58
7.1	Paluu tutkimuskysymyksiin	58
7.2	Tutkimuksen rajoitukset ja luotettavuuden arviointi.....	60
7.3	Jatkotutkimusideoita	61
7.4	Yhteenveto	62
	LÄHTEET.....	63
LIITE 1	TÄRKEIMPIEN MUUTTUIEN KESKIARVOT, HAJONNAT JA KESKINÄISET KORRELAATIOT	70
LIITE 2	PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN MITTARI - FAKTORIANALYYSI.....	71
LIITE 3	VARIANSSIANALYYSI	74
LIITE 4	RISTIINTAULUKOINTI PERHEYSTÄVÄLLISYYDESTÄ JA TYÖSUOJELUTEHTÄVÄSTÄ.....	75
LIITE 5	PERHEYSTÄVÄLLISYYTTÄ SELITTÄVÄT TEKIJÄT - REGRESSIOANALYYSI.....	76

Kuvioluettelo

Kuvio 1	Esimiesten ja johdon suhtautuminen työntekijöiden perhe-elämään. 46
Kuvio 2	Työpaikkojen työaikakäytännöt ja joustot..... 47
Kuvio 3	Perheystävällisyys-muuttujan jakauma. 48
Kuvio 4	Perheystävällisyyden keskiarvo toimialoittain. 49

Taulukkoluetelo

Taulukko 1	Kahden faktorin malli perheystävällisyyttä kuvaavista muuttujista... 40
Taulukko 2	Yhden faktorin malli perheystävällisyyttä kuvaavista muuttujista. ... 40
Taulukko 3	Monivertailujen tulokset..... 50
Taulukko 4	Hierarkkinen regressioanalyysi perheystävällisyydelle. 52

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman taustaa

Työn ja perheen sekä muun elämän yhteensovittaminen on viime vuosina ollut vahvasti tapetilla. Työ ja perhe ovat aikuisuuden keskeisimpiä elämänalueita ja nykyihminen elää näiden elämänalueiden jatkuvassa vaatimusten ristitulella – halutaan luoda uraa ja edetä työelämässä, mutta samalla halutaan myös luonnollisesti pitää huolta omasta perheestä ja vapaa-aikaa arvostetaan enemmän kuin koskaan ennen.

Vaikka sekä miehet että naiset ovat osallistuneet niin perhe kuin työrooleihin jo tuhansien vuosien ajan, akateeminen mielenkiinto työn ja perheen sovittamisen aiheisiin on kuitenkin verraten nuori. Organisaatiotieteiden näkökulmasta aihetta on tarkasteltu vasta noin 30 vuoden ajan. Tänä aikana tutkimus on lisännyt ymmärrystämme työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta ja organisaatiot ovat luoneet erilaisia käytäntöjä helpottaakseen työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista sekä vähentääkseen näiden elämänalueiden välille syntyvää ristiriitaa. (Major ym. 2013, 3.)

On kuitenkin väitetty, ettei tutkimus olisi viimeisen vuosikymmenen aikana juurikaan edistynyt. Tutkimuksen on koettu toistavan pitkälti samoja teemoja eikä organisaatioiden ole koettu kehittävän tarvittavia innovaatioita työn ja perheen yhdistämisen saralla. (Major ym. 2013, 3.) Mediassa ja arkielämän keskusteluissa on tyydytty pääosin työn ja perheen negatiivisen yhteyden tarkasteluun keskittyen työn ja perheen välisiin konflikteihin ja jännitteisiin. Tämä negatiivinen näkökulma korostui myös tutkimuksessa sen alkuaikoina, ja näiden elämänalueiden välisistä positiivisista yhteyksistä on toden teolla tutkijapiireissä alettu puhumaan vasta vuosituhanteen vaihteen jälkeen (Edwards ja Rothbard 2000, 179).

Työn ja perheen yhteensovittamiseen tähtäävät toimenpiteet, niin suomalaisessa perhepolitiikassa kuin työpaikoillakin, ovat vielä toistaiseksi rajoittuneet lähinnä pikkulapsivaiheeseen ja pienten koululaisten perheiden tukemiseen. Perheiden kirjo on kuitenkin varsin laaja ja tulevaisuudessa olisikin syytä pohtia, millaisia yhteensovittamisen tarpeita perhe-elämän muissa vaiheissa saatettaisiin tarvita. Moni työntekijä saattaisi tarvita tukea myös esimerkiksi puolisoista tai vanhemmasta huolehtimiseen. (Valtioneuvoston selonteko – 2010, 19–20.)

Suomessa, kuten muissakin pohjoismaissa, perhepolitiikan perinne on elänyt vahvana ja työn ja perheen yhdistäminen on perinteisesti nähty sosiaalipoliittisena kysymyksenä. Yhä nykyäänkin työpaikoilla saatetaan ajatella perhe kokonaan työstä irralliseksi elämänalueeksi, jonka ei tulisi millään tavalla näkyä työpaikalla. Tutkimus on kuitenkin osoittanut, että työn organisoinnilla voidaan olennaisesti vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin yhdistää ansiotyö ja perhe-elämä (Thompson ym. 1999; Mesmer-Magnus & Viswesvaran

2006; Breugh & Frye 2007). Perheystävälliset käytännöt työpaikoilla kuuluvatkin osana hyvin toimivaan työyhteisöön. Perheystävällisellä työpaikalla otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet ja ymmärretään yksilötasolla niiden vaikutus työstä suoriutumiseen, jakamiseen sekä motivaatioon. Perheystävällisten organisaatiokulttuurin ja yritysten perheystävällisten käytäntöjen on tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä mm. työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon, vahvempaan organisatoriseen sitoutumiseen ja työnantajauskollisuuteen sekä pienempään työn ja perheen väliseen ristiriitaan (Thompson 1999; Antila 2005; Adams 2007; Bourhis & Mekkaoui 2010; Beauregard 2011; Mauno ym. 2011; Paavola 2015). Joustavuus työpaikoilla elämän erinäisissä kriisitilanteissa voi toimia myös keinona pidentää työuria, sillä läheisen omaishoivan tarve on yksi yleisimmistä varhaiseläkkeelle jäämisen syistä (Uusitalo 2012). Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta hyötyvät siis niin työnantaja, työntekijä ja hänen perheensä kuin koko yhteiskunta.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa näkökulmana on usein perheystävällisten organisaatioiden kulttuurin tai toimintatapojen vaikutus työntekijöiden käyttäytymiseen ja asenteisiin. Selittäjiä yritysten perheystävällisyydelle organisaation ominaisuuksista tai sen sisäisistä käytännöistä ei ole tutkimuksissa vielä toistaiseksi juurikaan tarkasteltu. Onko yritysten perheystävällisyydessä yrityssektori- tai toimialakohtaisia eroja? Johtaako yrityksen käytössä olevien työaikajoustojen suuri määrä myös vahvemmin koettuun yrityksen perheystävällisyyteen? Miten työpaikalla rakennetaan perheystävällistä työkulttuuria? Muun muassa näihin kysymyksiin toivotaan tässä tutkimuksessa löydettävän vastauksia.

1.2 Tutkielman tarkoitus ja rajaukset

Tässä tutkielmassa olen halunnut tarkastella niin työpaikkojen perheystävällisiä käytäntöjä kuin niiden taustalla vaikuttavia teorioita työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta. Ennen kaikkea tutkielmassa ollaan kiinnostuneita työpaikkojen työn ja perheen yhteensovittamista tukevasta organisaatiokulttuurista. Organisaatiotutkimuksessa on havaittu, että ilman aidosti perheystävällistä yrityskulttuuria ja esimiesten tukea perheen ja työn yhteensovittamisen asioissa, runsaatkin yrityksen perheystävälliset käytännöt saattavat valua hukkaan (Thompson ym. 1999; Allen 2001; Ryan ja Kossek, 2008). Mikäli työntekijät kokevat, että yrityksessä perheeseen suhtaudutaan työpaikalla rasitteena, ei perheystävällisiä käytäntöjä olla valmiita hyödyntämään esimerkiksi mahdollisten uratai muiden negatiivisten seurausten pelossa (Salmi ym. 2015, 35).

Tämän tutkielman empiirisessä osiossa tullaan tarkastelemaan suomalaisten työpaikkojen perheystävällisyyden tasoa ja perheystävällisyyttä selittäviä tekijöitä seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. *Kuinka perheystävällisinä suomalaiset työpaikat koetaan?*
2. *Voidaanko perheystävällisyyttä selittää yrityksen ulkoisilla ja sisäisillä ominaisuuksilla ja missä määrin?*

Perheystävällinen organisaatiokulttuuri on tutkimusta varten määritelty Thompsonin ym. (1999) mukaan ja sitä mitataan kolmen ulottuvuuden avulla: organisaation asettamat aikapaineet, perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen hyödyntämisestä aiheutuvat uraseuraukset sekä johdon ja esimiesten tuki perheen ja työn yhteensovittamisen asioissa. Yrityksen ulkoisista ominaisuuksista analyyseissä on tarkasteltu työpaikan kokoa, toimialaa, sektoria, ikärakennetta sekä sukupuolijakaumaa. Sisäisistä tekijöistä taas puolestaan on tarkasteltu työpaikan sisäistä viestintää, esimiesten koulutusta ja tietoa, työaika-joustojen määrää, sukupuolten tasa-arvoa sekä perheen roolia työssä.

Tutkimuksessa hyödynnetään Työterveyslaitoksen keräämää työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevää kyselyaineistoa. Kysely on toteutettu vuonna 2014, jolloin se osoitettiin kaikille yli 10 henkilöä työllistävillä suomalaisilla työpaikoilla. Näin ollen aivan pienimmät yritykset on rajattu pois tutkimuksen laajuudesta. Kyselyyn vastasi työpaikoilla työsuojeluhenkilöstö.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin aineiston sekundäärianalyysinä. Kvantitatiivisten menetelmien käyttö on tutkimuksessa perusteltua, sillä tarkoituksena on tuottaa yleiskuvaus suomalaisten työpaikkojen perheystävällisyydestä ja sitä selittävistä tekijöistä.

1.3 Tutkielman rakenne

Tutkielma koostuu seitsemästä luvusta. Johdannossa käsitellään tutkimuksen tausta, tutkimusongelma ja rajaukset sekä tutkielman rakenne. Luvut kaksi, kolme ja neljä taas muodostavat tutkimuksen teoreettisen pohjan. Luvussa kaksi tarkastellaan perheen ja työn vuorovaikutusta kuvaavia perinteisiä selitysmalleja sekä esitellään uudemman tutkimuksen vallitsevia trendejä. Työn ja perheen yhteensovittamisen malleissa kuvataan sekä elämänalueiden välistä ristiriitaa että niiden välillä tapahtuvaa myönteistä siirräntävaikutusta. Mallit ovat toisaalta osittain keskenään kilpailevia ja toisaalta taas päällekkäisiä (Salmi 2004b, 114). Luvun tarkoituksena on luoda lukijalle kuva työn ja perheen monitahoisesta suhteesta ja näiden elämänalueiden vuorovaikutuksen eri ulottuvuuksista. Luvun lopussa pyritään sitomaan esitellyt vuorovaikutusmallit työpaikkojen perheystävällisyyttä käsittelevään tutkimukseen. Luvussa kolme tarkastellaan suomalaista perhepolitiikkaa ja sen luomia mahdollisuuksia sekä pohditaan myös sen rajoituksia. Luvussa neljä taas siirrytään suomalaisille työpaikoille tarkastelemaan muun muassa sitä, millä tavalla työpaikoilla voidaan hyötyä perheystävällisistä käytännöistä ja mitä näillä perheystävällisillä käytännöillä käytännössä tarkoitetaan.

Luvussa viisi siirrytään tutkimuksen empiiriseen osioon ja esitellään tutkimuksen aineisto sekä keskeisimmät muuttujat. Seuraavaksi luvussa kuusi esitellään empiirisen tutkimuksen tulokset ja pyritään vastaamaan luvussa 1.2 esiteltyihin tutkimuskysymyksiin. Luvun alussa esitellään tutkimuksessa käytetyt tilastolliset analyysit sekä tarkastellaan aineiston katoa ja puuttuvia havaintoja, minkä jälkeen siirrytään itse tuloksiin. Aineistoa käsitellään alkuun kuvailevin menetelmin ja mahdollisia toimialakohtaisia eroja työpaikkojen perheystävällisyydessä tarkastellaan varianssianalyysin avulla. Tämän jälkeen työpaikkojen perheystävällisyyttä selittäviä tekijöitä kartoitetaan regressioanalyysin keinoin. Luvun lopussa luodaan vielä katsaus kyselytutkimuksen avoimiin vastauksiin, joissa työsuojeluhenkilöstö on saanut esittää omia kehitysideoitaan työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi työpaikoilla.

Lopuksi luvussa seitsemän pohditaan tutkimustuloksia ja niiden yhteyttä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen. Lisäksi pohditaan tutkimuksen rajoitteita ja luotettavuutta sekä mahdollisia jatkotutkimustarpeita.

2 TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUKSEN TEORIOITA

2.1 Perinteiset selitysmallit

Vaikka perhe ja työ ovat useimmiten paikallisesti ja ajallisesti eriytyneitä, ovat ne samalla myös monin tavoin yhteydessä toisiinsa. Omasta persoonastaan täysin erillisen työminän luominen ja yksityiselämän unohtaminen työpaikalle astuttaessa tuntuu mahdottomalta ajatukselta. Etenkin ajatusten tasolla työn ja perheen erottaminen toisistaan voi tuntua haasteelliselta. Perheongelmat vaivaavat mieltä töissä tai vapaalla työprojektien deadlinet kummittelevat mielessä. Työn ja perheen yhteys on kaksitasoinen ja samalla myös kaksisuuntainen: kokemukset heijastuvat työstä kotiin ja kotoa työhön, ja vuorovaikutuksen laatu voi olla joko myönteinen tai kielteinen.

Työn ja perheen selitysmallien ja kuvausten kirjo sekä niistä käytettyjen nimitysten määrä on ollut laaja ja pohjimmiltaan samanlaiset mallit toistuvat monesti tutkimuksissa eri tavoin nimettyinä ja luokiteltuina. Edwards ja Rothbard (2000, 179) ovat kirjallisuuskatsauksessaan jaotelleet työn ja perhe-elämän vuorovaikutusta kuvaavat mallit kuuteen ryhmään: siirrännän, korvaavuuden, yhtäläisyyden, erillisyyden, voimavarojen ehtymisen ja ristiriidan malleihin. Nämä mallit jakautuvat kausaalisiin ja ei-kausaalisiin sen mukaan kuvaavatko ne syy-seuraussuhteita elämänalueiden välille vai eivät. Kausaalisia malleja ovat siirräntä-, korvaavuus-, ristiriita- ja voimavarojen ehtymisen malli. Ei-kausalisia ovat taas puolestaan yhtäläisyys- ja erillisyysmallit (Rantanen & Kinnunen 2005, 231).

Siirräntävaikutusteorian (*spillover*) mukaan positiiviset tai negatiiviset tunteet, arvot, taidot ja käyttäytymismallit siirtyvät elämänalueelta toiselle ja luovat niiden välille samankaltaisuutta. Kirjallisuudessa esiintyy tästä mallista kaksi versiota. Näistä ensimmäisessä siirräntä määritellään samankaltaisuutena työn alueen käsitteen sekä perheen alueen käsitteen välillä. Positiivinen korrelaatio työtyytyväisyyden sekä perhetyytyväisyyden välillä on yksi esimerkki tästä mallin versiosta. Malli selittää myös sen, miten työarvot ja perhearvot tapaavat muistuttaa toisiaan. Toisessa siirräntäteorian mallissa on kyse kokemusten siirtymisestä sellaisenaan yhdeltä elämänalueelta toiselle, esimerkiksi silloin kun työuupumus välittyy myös kotioloihin ja estää perheroolien täyttämisen. (Edwards & Rothbard 2000.)

Yhtäläisyysmalli muistuttaa siirräntämallia, mutta mallissa vuorovaikutuksen aiheuttajan lähde on eri. Toisin kuin siirräntämallissa, yhtäläisyysmallissa (*congruence*) on kyse työn ja perheen alueiden välisestä yhtäläisyydestä, jonka aiheuttajana toimii kolmas tekijä, joka ei ole kummankaan alueen ominaisuus. Tällainen kolmas tekijä voi olla esimer-

kiksi henkilön luonteenpiirre tai yleinen käyttäytymismalli. Esimerkiksi henkilön taipumus kokea myönteisiä tunteita voi vaikuttaa sekä työ- että perhetyytyväisyyteen ja luoda näennäisesti positiivisen yhteyden näiden välille. (Edwards & Rothbard 2000.)

Korvaavuusmallissa (*compensation*) puutteet tai pettymykset joko työn tai perheen alueilla pyritään kompensoimaan etsimällä tyydytystä toiselta elämänalueelta. Teoria olettaa, että kokemukset eri alueilla ovat erisuuntaisia eli niiden välinen korrelaatio on negatiivinen. Myös tästä mallista esiintyy kirjallisuudessa kaksi eri mallia. Ensimmäisessä mallissa henkilö tietoisesti vähentää osallisuuttaan tyytymättömyyttä aiheuttavalla elämänalueella ja lisää osallisuuttaan mahdollisesti tyytyväisyyttä lisäävällä elämänalueella. Osallisuudella voidaan tässä tarkoittaa niin arvontoa, ajankäyttöä kuin sitoutumista. Teorian toisessa mallissa henkilö voi reagoida tyytymättömyyteen yhdellä alueella havittelemalla palkkioita toisella alueella. Palkkioilla tarkoitetaan niitä kokemuksia, joiden avulla henkilö voi täyttää toiveensa. Korvaavuus voi olla luonteeltaan joko täydentävää tai reaktiivista. Täydentävästä korvaamisesta on kyse esimerkiksi silloin, kun henkilö kokee, ettei saa tarpeeksi autonomiaa työssään, jolloin hän pyrkii lisäämään autonomiansa perhe-elämässä. Palkkiot eri elämänalueilta täydentävät toisiaan ja näin muodostavat tyydyttävän palkkioiden tason. Reaktiivisesta korvaavuudesta taas on kyse silloin, kun henkilö hakee vastakkaisia kokemuksia epämieluisille kokemuksille toiselta elämänalueelta. Esimerkiksi uuvuttavan työpäivän jälkeen henkilö voi levätä kotona tai hän voi paeta perheongelmia uppoutumalla töihin. (Edwards ja Rothbard 2000.)

Voimavarojen ehtymisen mallissa (*resource drain*) työn ja perheen vuorovaikutussuhde nähdään yksinomaan ongelmallisena. Malli muistuttaa korvaavuusmallia siltä osin kun aikaa tai sitoutumista siirretään yhdeltä alueelta toiselle. Nämä mallit eroavat kuitenkin siinä, että korvaavuusteoriassa panostaminen yhteen elämänalueeseen nähdään vastauksena tyytymättömyyteen toisella elämänalueella. Voimavarojen ehtymisen mallissa kyse taas on puhtaasti voimavarojen jaosta riippumatta siirron perimmäisestä syystä. Voimavarojen ehtymisen mallin mukaan voimavarot, kuten aikaa, sitoutumista ja energiaa, siirretään yhdeltä elämänalueelta toiselle. Voimavarojen rajallisesta luonteesta johtuen panostaminen yhdellä elämänalueella johtaa auttamatta laiminlyönteihin toisella. Lisäksi korvaavuusteoriaan liittyi palkintojen tavoittelu toisella elämänalueella, joka ei taas voimavarojen ehtymisen malliin kuulu. (Edwards ja Rothbard 2000.)

Erillisyysteoriassa (*segmentation*) puolestaan työ ja perhe nähdään toisistaan erillisinä eikä niiden katsota vaikuttavan toisiinsa. Varhaisissa tutkimuksissa työ ja perhe käsitettiin toisistaan luonnostaan erillisinä elämänalueina, niin paikallisesti kuin ajallisesti, koska niiden ajateltiin palvelevan täysin eri tehtäviä. Tämä käsitys on sittemmin haastettu, kun tutkimukset ovat osoittaneet, että työ ja perhe ovatkin itse asiassa hyvin läheisiä elämänalueita (esim. Voydanoff 1987). Sen johdosta erillisyysteoriassa työn ja perheen erillään pitäminen käsitetään nykyään aktiivisena prosessina, jossa henkilö tietoisesti pyrkii ylläpitämään työn ja perheen välisiä raja-aitoja. Tästä on kyse silloin, kun aktiivisesti pyritään

tukahduttamaan työhön liittyviä ajatuksia ja tunteita perheessä tai päinvastoin perheeseen liittyviä tuntemuksia työpaikalla. Työn ja perheen erillä pitäminen on nähty stressinhallintakeinona tai tapana ylläpitää työn ja perheen välistä tasapainoa. (Edwards ja Rothbard 2000.)

Viimeisenä, ristiriitamallissa (*work-family conflict*) on kyse rooliristiriidasta, joka syntyy kun työn ja perheen asettamat roolivaatimukset ovat yhteensopimattomia, jolloin vaatimusten täyttäminen yhdellä elämäntilanteella tekee vaatimusten täyttämisestä taas vaikeaa toisella elämäntilanteella. Roolivaatimukset voivat syntyä joko muiden asettamista odotuksista tai omista arvoista, joiden mukaan omaa roolikäyttäytymistä määritetään. Sisäiset ja ulkoiset palkkiot ovat usein sidoksissa siihen kuinka hyvin henkilö kykenee täyttämään hänelle asetetut roolivaatimukset. Rooliristiriitatilanteessa palkkioiden saavuttaminen yhdellä elämäntilanteella johtaa siis useimmiten palkkioiden vähenemiseen toisella elämäntilanteella. (Edwards & Rothbard 2000.)

Greenhaus ja Beutell (1985) ovat määritelleet kolme eri ristiriidanmuotoa. *Aikataulun ja ajankäytön ristiriidassa* ajan omistaminen yhden elämäntilanteen vaatimuksille kuluttaa aikaa, jota tarvittaisiin toisen elämäntilanteen vaatimusten täyttämiseen. Vaatimukset voivat jäädä täyttymättä sekä silloin kun henkilö on fyysisesti poissa esimerkiksi kotoa, mutta myös silloin kun hänen ajatuksensa ovat toisaalla vaikkapa työasioissa. Voimavarojen ehtymisen mallista tämä malli eroaa siinä, että ajan siirtämisen lisäksi yhdeltä alueelta toiselle, se asettaa lisäksi ehdon, että ajan tai huomion siirto alueelta estää samalla myös vaatimusten täyttämisen kyseisellä alueella. Toisen ristiriidanmuodoksi Greenhaus ja Beutell esittävät *henkisen kuormittavuuden ristiriitaa*. Mallissa yhdellä elämäntilanteella aiheutuva tyytymättömyys, väsymys, huoli tai muu näihin verrattava kuormitustila syö yksilön energiaa tai muita resursseja ja tätä kautta estää henkilöä täyttämästä roolivaatimuksia toisella elämäntilanteella. Kolmas ristiriitamuoto on *toivotun käyttäytymisen ristiriita*, jonka mukaan ristiriita syntyy kun yhdellä elämäntilanteella kehittyneet käyttäytymismallit eivät ole sopivia toisella elämäntilanteella eikä yksilö kykene mukauttamaan käyttäytymistään alueen ja sen asettamien roolivaatimusten mukaisesti. Esimerkiksi kotona lasten kanssa opitut ongelmanratkaisukeinot eivät ehkä sovellukaan työelämään, jolloin työroolista suoriutuminen kärsii vääränlaisesta käytösmallista.

Edellä tarkasteltujen mallien lisäksi tutkijat puhuvat myös identiteettimallista, jossa työ- ja perhe tulkitaan erottamattomiksi. Edwards ja Rothbard (2000, 180) ovat kuitenkin jättäneet mallin pois jaottelustaan sillä perusteella, että heidän mukaansa työn ja perheen yhteyttä ja vuorovaikutusta voi tarkastella ainoastaan silloin, kun työ ja perhe eroavat käsitteellisesti toisistaan. Identiteettimallin esimerkkinä kuvataan usein perheyhteyksiä, joissa perheenjäsenet ovat samalla toistensa alaisia, työkavereita ja esimiehiä. Parhaiten identiteettimalli soveltuu kuvaamaan agraarista elämäntapaa, jossa työ ja perhe-elämä ovat vahvasti yhteenlomituneita (Rantanen & Kinnunen 2005, 231).

2.2 Työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta

Perinteisissä työn ja perhe-elämän vuorovaikutusta kuvaavissa malleissa ongelmalähtöinen näkökulma on elänyt vahvana. Mallit, etenkin vallitseva ristiriitamalli, ovat perustuneet roolien kuormittavuusteoriaan (*role strain theory*). (Hanson ym. 2006, 249.) Roolien kuormittavuusteorian mukaan yksilön resurssit, kuten aika ja energia, ovat rajalliset (resurssien rajallisuuden hypoteesi, engl. *role scarcity hypothesis*) eivätkä voimavarat siksi välttämättä riitä useiden vaativien rooliodotusten täyttämiseen (Goode 1960). Työn ja perheen kohdalla tämä näkyy siten, että yhdellä elämänalueella käytetyt voimavarat ovat pois toiselta elämänalueelta. Jo 1970-luvulla kuitenkin alettiin myös miettiä työn ja perheen mahdollista positiivista vuorovaikutusta ja roolien kuormittavuuden näkökulman rinnalle nousi myös roolien vahvistavuusteoria (*role enhancement theory*) (Hanson ym. 2006, 249; Greenhaus & Powell 2006, 73). Toisin kuin roolien kuormittavuuden teoriassa vahvistavuusteoriassa moniroolisuus nähdään myönteisenä asiana. Vahvistavuusteorian mukaan useassa roolissa toimiminen mahdollistaa laajemman tietojen, taitojen ja sosiaalisten suhteiden syntymisen sekä oman persoonan kehittämisen. (Hanson ym. 2006, 249.)

Vahvistavuusnäkökulma sai alkunsa Sieberin (1974) roolien kasaantumisen teoriasta (*role accumulation theory*). Teoriassaan Sieber esitteli moniroolisuudesta olevan enemmän etua kuin haittaa neljän perusteen avulla. Ensinnäkin erilaiset roolit tarjoavat ainutlaatuiset mahdollisuudet kykyjen, tietojen ja taitojen oppimiseen. Mitä useampi rooli yksilöllä on, sitä laajemmat mahdollisuudet hänellä on uuden oppimiseen. Toiseksi moniroolisuus voi myös suojata yksilöä jollakin elämänalueella tapahtuvilta vastoinkäymisiltä, tarjoamalla mahdollisuuden kompensoida epäonnistumisia toisella elämänalueella tai muuten auttamalla paremmin sietämään vaikeuksista koituvaa ahdinkoa. Ihmissuhteet voivat tarjota mm. tukea, keskustelukumppaneita, uusia näkökulmia tai jopa konkreettista apua, kuten sisäpiirin tietoa, työongelmien ratkaisemiseksi. Kolmanneksi moniroolisuudella ja laajoilla sosiaalisilla verkostoilla on usein myös instrumentaalista hyötyä. Yrityksen omaisuutta voi mahdollisesti käyttää myös vapaa-ajalla tai tuttavien kautta voi tavata tärkeitä kontakteja. Neljäntenä moniroolisuus voi myös tarjota välineitä oman persoonan kehittämiseen ja itsetunnon rakentamiseen. (Sieber 1974, 569–576.)

Marks (1977) täydensi Sieberin teoriaa esittämällä, että ihmisen voimavarat eivät olisikaan rajallisia, vaan päinvastoin runsaita ja laajennettavissa. Marksinkin mukaan sosiaaliset toiminnot ja tehtävät, jotka koetaan palkitsevina ja mielekkäinä lisäävät yksilön energiaa ja sitoutumista ja samalla auttavat suhtautumaan positiivisemmin aikapaineisiin. Sosiaaliset toiminnot siis myös luovat lisää voimavarjoja, sen sijaan, että vain kuluttaisivat niitä.

Siitä huolimatta, että myönteinen näkökulma perheen ja työn vuorovaikutukseen on aika ajoin esiintynyt tieteellisessä keskustelussa jo 70-luvulta, kiinnostus näiden elämänalueiden välisten synergioiden lähempään tarkasteluun on toden teolla herännyt vasta

vuosituhannen vaihteen jälkeen. Konfliktinäkökulma on tosin yhä edelleen hallitseva lähestymistapa. (Hanson ym. 2006.) Viime vuosina työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta on tutkittu sellaisten käsitteiden avulla kuin positiivinen siirräntävaikutus (*positive spillover*) (mm. Grzywacz & Marks 2000; Hanson ym. 2006), rikastuttaminen (*enrichment*) (mm. Greenhaus & Powell, 2006), vahvistaminen (*enhancement*) (mm. Voydanoff 2002) sekä helpottaminen (*facilitation*) (mm. Grzywacz ym. 2007). Nämä käsitteet ovat hyvin läheisiä keskenään ja pohjaavat edellä esitettyihin Sieberin ja Marksinkin ajatuksiin. Suurin ero käsitteiden välillä on myönteisen vuorovaikutuksen lopputulemien ero. Vahvistamisen, helpottamisen ja siirräntävaikutuksen mallit painottavat yksilön kohentunutta toimintakykyä (käyttäytymisen, suoriutumisen tai osallistumisen kautta) vastaanottavalla elämäniläalueella, kun taas rikastuttamisessa tulokset näkyvät hyvinvoinnin ja elämänlaadun parantumisessa. (Rantanen 2008, 18.) Hanson ym. (2006, 251) ovat myös esittäneet, että rikastuttaminen voisi toimia muille käsitteille ikään kuin kattokäsitteenä, sillä kohenetun toimintakyvyn ja resurssien siirron elämäniläalueelta toiselle voisi kuvitella vaikuttavan positiivisesti myös elämänlaatuun.

Erotuksena muista positiivisen vuorovaikutuksen käsitteistä, helpottamisen käsitettä on tutkimuksessa käytetty kuvaamaan järjestelmätason vaikutuksia yksilötason sijasta. Grzywaczin ym. (2007) mukaan käsite ei siksi täysin istu rikastuttamisen käsitteen alle, jossa huomio, kuten muissakin positiivisen vuorovaikutuksen käsitteissä, on yksilötasossa. Järjestelmä näissä tutkimuksissa käsitetään sosioekologisen systeemiteorian mukaisesti. Teorian mukaan yhteiskunta (makrosysteemi) koostuu sen vaikutuksessa olevista alajärjestelmistä (mikrosysteemeistä), kuten perheistä ja työyhteisöistä, jotka vuorostaan jakautuvat vielä alemman luokan järjestelmiin (dyadeihin), joita ovat esimerkiksi esimies-alaisuudet tai perheenjäsenten väliset suhteet. Teorian mukaan erilaiset järjestelmätasot sekä rajoittavat että mahdollistavat yksilöiden toimintaa. Muun muassa Grzywacz tutkijakollegoineen (2007, 559–560) ovat esittäneet, että vain siirtymällä yksilötasosta järjestelmätason analyysiin, voidaan ymmärtää monitahoisia ilmiöitä kuten organisaation tehokkuutta ja eroamisaikeita, sekä näihin mahdollisesti vaikuttavia perhe-elämästä kumpuavia tekijöitä. Näiden tutkijoiden mukaan liian usein tutkimuksissa vain oletetaan esimerkiksi aviopuolisoiden tai työkollegoiden välisten suhteiden vaikuttavan järjestelmätason tekijöihin, kuten aviotytyväisyyteen tai tuottavuuteen töissä. Järjestelmätason todelliset muutokset tai lopputulemat jäävät kuitenkin usein kartoittamatta. Grzywacz ym. esittävätkin, että tulevaisuudessa perheen ja työn vuorovaikutuksen tutkimusta tulisi entistä enemmän laajentaa kohti järjestelmätason analyysijä. (Grzywacz ym. 2007, 559–560.)

2.3 Nykytutkimuksen vallitsevia trendejä

Yksinkertaistaen voitaisiin sanoa, että työn ja perheen yhteyttä käsittelevä kirjallisuus on keskittynyt tällä hetkellä vahvasti kahteen käsitteeseen - konfliktiin eli ristiriitaan ja rikastuttamiseen. Kummassakin tapauksessa teoreettinen kehys sisältää aineksia rooli- ja resurssien rajallisuuden teorioista selittääkseen niitä mekanismeja, joiden kautta kokemukset yhdessä roolissa vaikeuttavat tai päinvastoin edesauttavat kokemuksia tai tuloksia toisessa roolissa. Töistä perheeseen heijastuvan ristiriidan (*work-to-family conflict*) on tutkimuksissa havaittu olevan suurempaa kuin päinvastoin perheestä töihin heijastuvan ristiriidan (*family-to-work conflict*), jolloin tätä vaikutuksen suuntaa on myös tutkimuskirjallisuudessa käsitelty huomattavasti useammin. Positiivisen vaikutuksen taas on havaittu välittyvän useammin toiseen suuntaan - perheen on huomattu rikastuttavan useammin työtä kuin työn perhe-elämää. (Grzywacz & Marks, 2000.)

Pelkkien vuorovaikutusmallien tarkastelun sijaan tutkimuksessa on entistä enemmän siirrytty lähemmäksi työpaikkoja ja organisaatiokulttuurin merkitys on noussut tutkimuksissa tärkeään asemaan. Kiinnostus työpaikkojen perheystävällistä kulttuuria ja sen tutkimusta kohtaan perustuu sille olettamukselle, että organisaation kulttuuri voi vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti työpaikan perheystävällisten käytäntöjen hyödyntämiseen sekä työntekijöiden hyvinvointiin. (Shockley ym. 2013.)

Yleisimmin organisaatioiden perheystävällisellä kulttuurilla (*work-family culture*) tarkoitetaan niitä oletamia, uskomuksia ja arvoja, jotka määrittävät sen missä määrin organisaatiossa tuetaan työn ja perheen yhdistämistä. Englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa on alettu käyttää myös termiä *work-life culture* korostaakseen sitä, että kannustavasta organisaatiokulttuurista voivat hyötyä kaikki työntekijät, ei vain perheelliset. (Shockley ym. 2013, 310–311.) Suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin vielä puhuttu yleisemmin työn ja perheen yhdistämisestä sekä organisaatioiden perheystävällisyydestä, samalla kuitenkin korostaen myös muiden kuin perheellisten tarvetta esimerkiksi työelämän joustoille.

Yhteyttä perheystävällisen organisaatiokulttuurin ja työn ja perheen vuorovaikutuksen mallien välillä on tarkasteltu lähes yksinomaan ristiriitamallin näkökulmasta, mutta myös jossain määrin rikastuttamisen näkökulmasta. Organisaation perhemyönteisistä ominaisuuksista (kuten esimiesten tuki ja perheystävällisten käytäntöjen saatavuus) perheystävällisen kulttuurin on huomattu olevan tärkein työstä perheeseen heijastuvan ristiriidan vähentämisessä (Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2006). Aikapaineiden sekä negatiivisten uraseurausten taas on tutkimuksissa havaittu olevan positiivisessa yhteydessä sekä työstä perheeseen ja perheestä työhön heijastuvaan ristiriitaan (Thompson ym. 1999; Michel ym. 2011) että negatiivisessa yhteydessä elämänaalueiden väliseen rikastuttamiseen (Wayne ym. 2006). Esimerkiksi Thompsonin ym. (1999) tutkimuksessa aikapainei-

den ja työstä perheeseen heijastuvan ristiriidan välillä havaittiin olevan positiivinen yhteys myös silloin kun todelliset työtunnit kontrolloitiin. Tämä viittaisi siihen, että aikapaineet vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin ristiriidasta muutenkin kuin lisääntyneiden työtuntien ja niiden aiheuttaman stressin tai vapaa-ajan vähenemisen kautta. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että aikapaineiden vuoksi työt pyrkivät usein kummittelemaan mielessä vapaa-ajallakin.

Organisaatioiden perheystävällisyyteen ja perheystävällisiin käytäntöihin perehdytään tässä tutkielmassa tarkemmin luvussa 4.

3 PERHEET SUOMALAISESSA HYVINVOINTIPOLITIIKASSA

3.1 Perhepolitiikka sekä työn ja perheen yhteensovittamista edistävä lainsäädäntö

Perhepolitiikalla on perinteisesti Suomessa, kuten muissakin pohjoismaissa, tahdottu erityisesti edistää naisten työssäkäynnin mahdollisuuksia ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Jo 1950-luvulla puolessa suomalaisista lapsiperheistä kumpikin vanhempi kävi ansiotyössä. Naisten ansiotyön yleistymisen myötä perhepoliittisten järjestelmien luominen nousi välttämättömäksi. Erityisesti päivähoidolla ja ansiosidonnaisella äitiyspäivärahalla on ollut myönteinen vaikutus äitien työelämään osallistumiseen. Lisäksi työansioihin sidotut sosiaaliturvaedut ovat kannustaneet tai jopa pakottaneet äidit mukaan työelämään. (Kontula 2004, 14.) Vahva perhepolitiikka on vaikuttanut vahvasti työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin ja kansainvälisesti vertaillen Suomi on yksi maailman tasa-arvoisempia maita, mitä tulee naisten mahdollisuuksiin osallistua työelämään. (Salmi 2004c, 5.) Nykyisessä perhepolitiikassa on pyritty sukupuolineutraaliuteen, mutta käytännössä pääpaino on yhä edelleen naisten elämässä.

Suomalaisen perhepolitiikan tavoitteina on viimeisten vuosien aikana ollut työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen, isien aseman vahvistaminen perheissä kannustamalla heitä perhevapaiden käyttöön sekä lapsiperheiden taloudellisen aseman turvaaminen (Perhepolitiikka 2015). Perhepoliittisista toimista perhevapaat liittyvät kaikkein välittömimmin työelämään. Suomessa perhevapaat ovat kansainvälisesti verraten pitkiä ja niiden ajalta maksettavat korvaukset suhteessa palkkaan korkeita (Niemistö 2011, 20). Sekä äideille että isille on omat korvamerkityt perhevapaansa, äitiys- ja isyysvapaa, ja muiden perhevapaiden, kuten vanhempainvapaan, jaosta vanhemmat saavat päättää itse. Perhevapaiden avulla vanhempien on mahdollista järjestää alle 3-vuotiaan sekä pienen koululaisen hoito kotona joko täysipäiväisesti tai osa-aikaisesti. (Perhevapaat 2015.)

Perhepolitiikan lisäksi työn ja perheen yhteensovittamista on Suomessa pyritty helpottamaan myös muun työlainsäädännön turvin. Lainsäädännöllä suojellaan työntekijöitä ja heidän oikeuksiaan. Työntekijän oikeus perhevapaisiin on turvattu työsopimuslailla. Laki myös määrää, että perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työtehtäväänsä. (Perhevapaat 2015.) Perhevapaita koskevien säädösten lisäksi työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia säädöksiä löytyy myös muualta lainsäädännöstä. Tasa-arvolaissa on säädetty miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ja syrjinnän kiellosta. Työaikalaki puolestaan sisältää mm. määräyksiä säännöllisen työajan

pituudesta, työaikalukumista, lisä- ja ylityöistä, lepoajoista ja vapaapäivistä sekä työvuoroluetteloiden laadinnasta. Lomia koskevat säädökset taas löytyvät vuosilomalaista. (TAikaL, 605/1996; Tasa-arvoL, 609/1986; VL, 162/2005.)

Perhevapaiden tarkoituksena on lähes aina oman lapsen hoidon turvaaminen. Työsopimuslaissa on kuitenkin vuoden 2001 lakiuudistuksen jälkeen lisäksi huomioitu tilanteet, joissa työntekijän on jätävä määräaikaaisesti pois työstä pakottavista perhesyistä tai perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Työnantajan on pyrittävä myös tällaisessa tilanteessa järjestämään työt niin, että työntekijän poissaolo on mahdollista. (TSL 4:7, 197/2011.) Tällainen työsopimuslaissa määritelty hoivavapaa voidaan järjestää joko tilapäisenä, määräaikaisena tai osa-aikaisena hoivavapaana. Useimmiten työntekijä tarvitsee vapaata joko oman tai puolison sairastuneen vanhemman tai oman puolison hoitamiseen. (Rimmi 2014.) Hoivavapaan kestoa ei ole lailla rajattu, vaan työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia hoivavapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Myös hoivavapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata takaisin työhönsä. Työnantaja ei ole kuitenkaan velvoitettu maksamaan työntekijälle palkkaa hoivavapaan ajalta eikä perhepolitiikkakaan tunne hoivavapaalta maksettavia korvauksia tai tukia¹. (Uusitalo 2012.)

3.2 Perhevapaiden käyttö – miksi isät eivät käytä enemmän perhevapaita?

Perhepolitiikan keinoin miehille ja naisille on Suomessa luotu lähes yhtäläiset mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhdistämiseen perhevapaiden kautta. Kuitenkin äidit hyödyntävät yhä valtaosan perhevapaista. Samanaikaisesti äitiysvapaan kanssa isyysvapaata vuonna 2014 vietti noin 80 % isistä, kun taas vanhempainrahakauden jälkeistä isyysvapaata hyödynsi enää kolmasosa.² Vanhempainvapaarahakaudelle taas jää vain pari kolme prosenttia isistä. (Kelan Lapsiperhe-etuustilasto 2013; Kelan Lapsiperhe-etuustilasto 2014; Lammi-Taskula, Karvonen 2014, 70.) Kehitys isien perhevapaiden hyödyntämisessä ollut viimeisten vuosien aikana positiivista, mutta vanhempainvapaiden tasaiseen

¹ Omaishoidon tuesta annetun lain perusteella voi olla kuitenkin oikeutettu kunnalliseen omaishoidon tukeen, mikäli on solminut virallisen omaishoidosopimuksen hoidettavan kotikunnan kanssa. Omaishoidon tuki on kuitenkin tarkoitettu ainoastaan ”*sitovaa ja vaativaa hoitotyötä hoidettavan kotona tekevälle henkilölle*” ja siihen liittyy aina hoito- ja palvelusuunnitelma. (Omaishoidon tuki 2015) Hoivavapaa on joissain tapauksissa mahdollista järjestää myös vuorotteluvapaan avulla, jolloin vuorotteluvapaan ajalta on oikeutettu vuorotteluvapaakorvaukseen. (Rimmi 2014). Suurin osa omaishoitajista jää kuitenkin lakisääteisen tuen ulkopuolelle (Uusitalo 2012).

² Vuonna 2013 voimaan tulleiden säädösten mukaan isyysvapaan kesto on enintään 54 arkipäivää eli noin 9 viikkoa. Tästä ajasta isä voi olla kotona samanaikaisesti äidin kanssa, äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, enintään 18 päivää. Loput isyysvapaaäivät isä voi pitää vanhempainrahakauden jälkeen. Äitiysrahakautta (105 arkipäivää) seuraavan vanhempainrahakauden (158 arkipäivää) vanhemmat voivat jakaa keskenään haluamallaan tavalla. (Isän vapaat 2015)

jakaantumiseen sukupuolten kesken on vielä pitkä matka. Vuonna 2015 kaikista perhevapaista miesten käyttämä osuus oli yhä alle 10 % (Kervinen 2015).

Salmen ym. (2015, 35) mukaan suhtautuminen sukupuolten väliseen työnjakoon selittää eniten sitä, miksi isät eivät käytä enemmän perhevapaita. Isät, jotka katsovat, että on miehen tehtävä toimia perheen leiväntuojana, pitävät kaikkein epätodennäköisemmin vanhempainvapaata, tuloista, asemasta, iästä tai koulutustasosta riippumatta. Isien päätökseen jäädä perhevapaalle vaikuttavat tutkimusten mukaan kuitenkin monet muutkin tekijät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan (Hämäläinen & Takala 2007, 43–44) työttömillä tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevilla isillä ei ole juurikaan kannustimia perhevapaalle jäämiselle. Työssäkäyvillä isillä merkittävimpiä selittäjiä ovat koulutusasema (sekä oma että puolison), työmarkkina-asema sekä tulotaso. Mitä korkeammin koulutettu pariskunta on, sitä useammin isä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Kahta ylintä tulokymmenystä lukuunottamatta, tulojen kasvu vaikuttaa myös positiivisesti perhevapaiden käyttöön. Tuloasteikon yläpäässä isät taas jättävät todennäköisesti perhevapaat hyödyntämättä alenevan korvausasteen vuoksi.

Työpaikkojen taustatekijöillä on myös merkitystä. Julkisella sektorilla sekä suuremmissa yrityksissä isät pitävät enemmän niin isyys- kuin vanhempainvapaata. Lisäksi työpaikan miesvaltaisuus ja henkilöstön keski-ikä lisäävät isyysvapaan käyttöä, mutta eivät taas pidempien perhevapaiden käyttöä. Perhevapaiden käyttö vaihtelee merkittävästi myös ammattiryhmien välillä. Eniten ja monipuolisemmin perhevapaita käytetään teknisillä aloilla ja terveydenhuollon ammattiteissa. Sen sijaan teollisuudessa työskentelevät miehet pitävät tyypillisesti vain lyhyitä isyysvapaata. Isyysvapaan jälkeiset perhevapaat jäävät usein hyödyntämättä myös kaupallisella alalla työskenteleviltä miehiltä. (Hämäläinen & Takala 2007, 44.)

Organisaatioiden kulttuuri, ilmapiiri ja toimintakäytännöt ovat tärkeitä miesten perhevapaavalintojen kannalta. Vanhempainvapaat jäävät monesti miehiltä pitämättä, sillä poissaoloa työpaikalta pidetään hankalana. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 3.) Perhevapaita pitäneiden isien työpaikoilla suhtautuminen perhevapaiden pitämiseen on pääosin myönteistä, ja harva isä kokee, että pidemmän perhevapaan pitämisellä olisi ollut kielteisiä seurauksia. Kuitenkin entistä useampi isä arvioi, että työpaineiden kasvun takia, poissaolo työpaikalta pidemmän perhevapaan takia on vaikeaa. Samanaikaisesti yli puolet pienten lasten isistä arvioi oman työnsä vaativuuden lisääntyneen viime vuosien aikana. Tutkimustietoa isien perhevapaiden esteistä on kuitenkin ainoastaan niiltä isiltä, jotka ovat olleet perhevapaalla. Siksi on hankalaa arvioida, missä määrin työpaikkaan liittyvät esteet ovat vaikuttaneet perhevapaavalintoihin niillä, jotka eivät ole viettäneet lainkaan näitä vapaita. (Salmi ym. 2015, 35.)

Siitä huolimatta, että suhtautuminen isien perhevapaisiin on ollut pääosin neutraalia tai myönteistä, ovat isät tutkimuksissa raportoineet myös jonkin verran kielteisiä seurauksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (Perhevapaita käyttävien isien – 2015) raportin mukaan yleisimpiä kielteisiä seurauksia isien mukaan ovat olleet töiden kasaantuminen

vapaan aikana ja kasvaneesta työtaakasta aiheutunut kiire palata takaisin töihin. Moni kielteisiä kokemuksia raportoinut isä oli kokenut myös tullessa sivuutetuksi työpaikalla sekä työtehtäviensä tai uramahdollisuuksiensa heikentyneen. Myös kielteistä kommentointia selän takana arvostelusta, syyllistämiseen ja painostukseen tai jopa potkuilla uhkailuun oli esiintynyt jonkin verran. Kielteinen suhtautuminen oli yhteydessä perhevapaan pituuteen. Pidempiin perhevapaisiin suhtautumisen koettiin todennäköisemmin kielteisemmäksi kuin lyhyisiin perhevapaisiin.

Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin mukaan lähes 60 % sekä miehistä että naisista oli sitä mieltä, ettei työpaikoilla kannustettu riittävästi isien perhevapaiden käyttöön. Palkan-saajista lähes 80 % koki, että miesten olisi omalla työpaikallaan helppoa jäädä lyhyelle isyysvapaalle. Isien vanhempainvapaalle jäämisen taas koki ongelmattomaksi työpaikalla enää vajaa puolet työntekijöistä. Vastaukset perustuivat vastaajien omiin arvioihin eivätkä välttämättä henkilökohtaiseen kokemukseen. (Kiianmaa 2012, Perhevapaita käyttävien isien – – 2015 mukaan)

Lammi-Taskulan ym. (2009, 15) mukaan ”*miesten vanhemmuuden näkymättömyyden murtaminen työpaikoilla*” on tasa-arvoisen työn ja perheen yhteensovittamisen suurimpia haasteita. Sukupuolten tasa-arvon kannalta olisi tärkeää kannustaa miehiä pitämään enemmän niin isyys- kuin vanhempainvapaita. Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen miesten ja naisten kesken olisi tärkeää myös työelämässä aiheutuvien vanhemmuuden kustannusten tasaannuttamisen kannalta, sillä perhevapaat kuormittavat nyt erityisesti naisvaltaisia aloja. Työnantajille perhevapaita aiheutuvat niin suorat kuin epäsuorat kustannukset heikentävät niin naisvaltaisten alojen kannattavuutta kuin erityisesti nuorten naisten työmarkkina-asemaa. (Lilja ym. 2007.)

3.3 Sosiaalipolitiikkaa vai organisaatiotason käytäntöjä?

Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, ansiotyön ja perheen yhdistäminen nähtiin hyvinvointivaltion laajentumisen aikakautena lähes yksinomaan sosiaalipoliittisena kysymyksenä. Työn ja perheen yhteensovittaminen katsottiin naisten ongelmaksi, jolloin tilanne koettiin ratkaistuksi julkisen päivähoidon ja taloudellisesti tuettujen perhevapaiden avulla. (Salmi 1996, 211–212.) Sitten 1990-luvulta alkaen työn ja perheen yhteensovittaminen on yritetty nostaa myös työorganisaatioiden agendalle korostamalla työelämän organisoinnin tarvetta yhteensovittamisen kannalta (Eräranta & Käsälä 2007, 185).

Työn ja perheen yhdistämisen organisaatiotutkimukset juuret ovat pitkälti Isossa-Britanniassa ja Yhdysvalloissa. Näissä maissa julkisen tuen vähyys on organisaatioissa johtanut suureen kirjoon perheystävällisiä käytäntöjä, joita kuitenkin hyödynnetään suhteellisen vähän. (Eräranta & Käsälä 2007, 193.) Suurimpana syynä vähäiseen käyttöön ovat

kenties olleet työntekijöiden pelot siitä, että perhekäytäntöjen hyödyntäminen saisi heidät vaikuttamaan vähemmän sitoutuneilta yritykseen ja johtaisi näin uran heikkenemiseen (Jackson 2015; Salmi ym. 2015). Työpaikkojen kulttuurilla ja käytännöillä onkin nähty olevan suuri merkitys sille, miten sujuvasti työntekijät pystyvät työn ohessa rakentamaan myös perhe-elämäänsä ja hyödyntämään lakisääteisiä etuja. Ratkaiseva merkitys on etenkin sillä, onko perhe tehty työpaikalla näkyväksi vai koetaanko perhe täysin yksityiseen kuuluvaksi, jolloin ihannetyöntekijäksi nousee työntekijä, joka on valmis sitoutumaan työhönsä jopa perheensä kustannuksella. (Salmi 2004c.)

Kattavan julkisen perhepolitiikan johdosta perheystävällisten käytäntöjen luominen työpaikoilla on tuntunut Suomessa jopa vieraalta, joten siksi ne eivät ole meillä olleet myöskään kovin voimakkaasti esillä. Työpaikoilla saatetaan yhä edelleen ajatella, että kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta on jo ratkaistu sosiaalipolitiikan keinoin. Työelämässä ja työelämässä ajatus perheestä yksityiselämään kuuluvana elää myös yhä vahvana, ja siksi työn organisoinnin käytännöistä monesti puuttuu elämäkokonaisuudesta lähtöisin oleva näkökulma työntekijöihin. (Salmi 2004d, 129–131.) Tärkeää olisi, ettei työn ja perheen yhteensovittaminen jäisi työpaikoilla ainoastaan puheen tasolle, vaan että se olisi kokonaisvaltaisesti integroitu organisaation henkilöstöpolitiikkaan ja käytäntöihin (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 5).

Työn ja perheen yhteensovittamisen keskustelussa on pohdittu sitä edistääkö suomalainen perhepolitiikka nykyisellään tasa-arvon toteutumista vai ylläpitääkö se omalta osaltaan perinteisiä sukupuolirakenteita. Tasa-arvo ja naistutkimus ovat kiinnittäneet huomionsa siihen, että naisten pääasiallinen vastuu lastenhoidosta ja siihen liittyvien perhevapaiden käyttö johtavat naisten työmarkkina-aseman heikkenemiseen miehiin nähden. (Salmi 1996, 214.) Suomessa määräaikaiset työsuhteet ja osa-aikatyöt ovat työsuhdemuotona selvästi yleisimpiä naisilla kuin miehillä, huolimatta siitä, että naisten koulutustaso on Suomessa miesten koulutustasoa korkeampi (Naiset ja miehet työelämässä 2013, 8–11). Perhevapaiden pitämisestä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia myös naisten palkkakehitykseen, kun taas isien palkkakehitykseen perhevapaat eivät juurikaan vaikuta, sillä isät pitävät tyypillisesti vain hyvin lyhyitä perhevapaita. (Lilja ym. 2007, 58–59.) Oletus raskauksista ja lastenhoitoon liittyvistä poissaoloista tekee naisista myös epäluotettavaa työvoimaa, mikä hankaloittaa naisten urakehitystä etenkin perhe- ja työuran alkuvaiheessa (Salmi 1996, 214).

Tasa-arvokysymys ei rajaudu myöskään pelkästään naisiin. Perhepolitiikka osaltaan luo ja uusintaa miehisyyteen liittyviä sukupuolirakenteita. Miehet tulisivat ottaa entistä vahvemmin mukaan perhepolitiikkaan ja osaksi organisaatioiden perheystävällisiä käytäntöjä. (Salmi 2004e, 5.) Sukupuolten tasa-arvon kannalta on tärkeää saada isät käyttämään enemmän niin isyys- kuin vanhempainvapaata. Lisäksi myös miehillä tulisi olla aikaisempaa paremmat mahdollisuudet huolehtia ikääntyvistä vanhemmistaan. Vanhempainvapaiden tasaisempi jako olisi naisten edun lisäksi myös miesten ja lasten etu. Isien

vahvempi mukanaolo lastensa elämässä auttaa heitä luomaan vankemman suhteen jälki-
kasvuunsa. Perhe-elämä voi myös opettaa työelämässäänkin tärkeitä taitoja, kuten organi-
sointikykyä, johtamistaitoja, empatiaa sekä kykyä selviytyä konflikteista. (Salmi 2004e,
6.) Perhevapaiden tasaisemman jakautumisen saavuttamiseksi tarvitaan niin perhepoliit-
tisia uudistuksia, panostusta organisaatioiden perheystävällisyyteen kuin yleisen asen-
neilmapiirin muutosta. (Lilja ym. 2007.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksessa on myös keskusteltu siitä, edis-
tääkö tasa-arvon edistämiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen tähtäävä aktiivinen
julkinen sosiaalipolitiikka työpaikkojen perheystävällisten käytäntöjen luomista vai toi-
miiko se pikemminkin hidasteena, mikäli velvollisuudet tällä alueella voidaan organisaatiossa katsoa jo ulkoapäin täytetyiksi (Salmi 2004d, 129). Yhteiskunnan tasa-arvopyrkimykset ja niiden luoma ilmapiiri saattavat tuottaa suopeampaa organisaatiokulttuuria, mutta ne eivät välttämättä johda organisaatioiden aktiivisiin innovaatioihin (Eräranta & Käsälä 2007, 196).

Salmi (2004c, 173–183) on esittänyt, että loppuen lopuksi kysymys siitä, pitäisikö
työn ja perheen yhdistäminen hoitaa sosiaalipolitiikan vai henkilöstöpolitiikan turvin on
väärä, sillä tärkeintä olisi ymmärtää toimia molemmilla tasoilla rinnakkain. Sosiaalipo-
liittiset ratkaisut ovat tarpeen riittävien etujen ja palveluiden varmistamiseksi, mutta ne
eivät yksin ole riittäviä työn ja perheen yhteensovittamisen ja työn organisoinnin ongel-
man ratkaisemiseksi. Johdon ja työkavereiden asenteet ja käyttäytyminen sekä organisaat-
ion arvot vaikuttavat siihen, millainen kokemus työntekijälle syntyy työn ja perheen yh-
teensovittamisen mahdollisuuksista. Niin työorganisaatiot kuin työn ja perheen yhteen-
sovittamisen tilanteet ovat siinä määrin moninaisia, ettei ole mahdollista kehittää kaiken-
kattavia, joka tilanteeseen sopivia organisaatiokäytäntöjä. Käytäntöjä on voitava soveltaa
ja kehittää henkilöstön muutosten ja ikärakenteen mukaan, niin että niissä otetaan pikku-
lapsiperhevaiheen ohella myös muut perhe-elämän vaiheet huomioon. Yritysten on mah-
dollista täydentää sosiaalipolitiikan perhevapaa- ja lastenhoitojärjestelmiä omilla per-
heystävällisillä järjestelyillään, kuten työaikajoustoilla, etätyömahdollisuuksilla tai työ-
paikan järjestämällä hoiva- ja kotitalouspalveluilla. Näistä työaikajoustot sekä työvuoro-
järjestelyt ovat erityisesti kiinnostaneet työntekijöitä. Työntekijän näkökulmasta Suo-
messä perheen ja työn yhteensovittaminen työnantajan velvollisuutena koetaan siis vah-
vasti työn organisoinnin kysymyksenä. (Salmi 2004c, 173–183.)

4 PERHEYSTÄVÄLLISYYS TYÖPAIKOILLA

4.1 Millainen on perheystävällinen työpaikka?

Organisaatioiden perheystävällisyyden määritelmästä ei ole tutkimuksessa oltu aivan yksimielisiä, vaan määritelmät vaihtelevat tutkimusten painotusten mukaan. Työelämän ja työorganisaatioiden perheystävällisyyttä on tutkimuksessa tarkasteltu neljästä näkökulmasta: työorganisaation tarjolla olevat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt, johdon ja esimiesten rooli ja tuki, organisaatiokulttuuri ja toimintaympäristö sekä työn luonne ja sen organisointi (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 121). Näissä tutkimuksissa on noussut esiin tiettyjä avainasioita, jotka tulisi ottaa huomioon perheystävällisiä henkilöstöpolitiikkaa määritettäessä. Ensinnäkin, ollakseen perheystävällisiä, henkilöstökäytäntöjen tulisi mahdollistaa sekä perhe- että työvaatimusten täyttämisen. Jotta tämä olisi mahdollista kaikille työntekijöille, tulisi käytäntöjen perustua sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja perhevelvoitteiden tasapuoliseen jakoon miesten ja naisten kesken. Lisäksi käytännöt eivät saa olla syrjiviä ja niiden tulee olla työntekijäystävällisiä. Lopuksi, perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen on ollakseen toimivia huomioitava sekä työntekijän että työnantajan tarpeet. (Harker 1996, 48.)

Schein (2004, 17) on määritellyt organisaatiokulttuurin ”perusolettamusten malliksi, jonka ryhmä on oppinut ratkaistessaan ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmia, ja joka on osoittautunut siinä määrin toimivaksi, että ryhmä opettaa sitä uusille jäsenilleen oikeana tapana havaita, ajatella ja tuntea”. Organisaatiokulttuuri käsittää siis kollektiiviset arvot, uskomukset, asenteet ja traditiot, jotka ohjaavat organisaation jäsenten toimintaa. Kulttuurin on sanottu yhdistävän yksilöiden uskomuksia ja pyrkimyksiä sekä suuntaavan ryhmän toimintaa kohti yhteisiä päämääriä. Organisaatiokulttuuri asettaa rajoja sille, millä tavalla yrityksen sisällä voi ajatella ja toimia, miten yrityksen ulkopuolella tulee käyttäytyä, mikä on sallittua ja mikä ei sekä sen mihin tulee uskoa ja sitoutua. (Strömmer 1999, 56.)

Perheeseen liittyvällä yritys- tai organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan yrityksessä tai organisaatiossa vallitsevia arvoja, odotuksia, normeja ja asenteita, jotka liittyvät perhe-elämään sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Yksinkertaisimmillaan perhe voidaan organisaatiokulttuurissa nähdä joko rasitteena tai voimavarana. Perheystävällisellä työpaikalla vallitsee sellainen kulttuuri, joka mahdollistaa työntekijöiden henkilökohtaisen elämän ja organisaation perustehtävän, eli tehokkaan tuottamisen, tasapainottamisen. Tällainen organisaatiokulttuuri mahdollistaa sen, että perhe- ja työelämän sekä henkilöiden välisiä ristiriitoja pystytään käsittelemään järkevällä tavalla. (Kinnunen & Mauno 2002, 113.) Yrityskulttuuria käsittelevissä tutkimuksissa on myös huomattu,

että yrityksessä voi samaan aikaan vallita useita päällekkäisiä ja rinnakkaisia alakulttuureja (Kinnunen & Mauno 2002, 115–116). Yrityskulttuuria arvioitaessa olisi siis otettava huomioon myös se, että eri työryhmissä ja tiimeissä voi vallita erilainen kulttuuri, jolloin suhtautuminen perheeseen ja vapaa-aikaan voi myös vaihdella saman organisaation sisällä.

Tämän tutkielman empiiristä osuutta varten perheystävällisyys määriteltiin Thompsonin ym. mukaan. Thompsonin ym. (1999) mukaan perheystävällinen organisaatiokulttuuri voidaan tunnistaa kolmesta pääpiirteestä. Ensinnäkin perheystävällisessä kulttuurissa työntekijöihin ei kohdistu sellaisia aikapaineita, jotka häiritsisivät heidän perhe-elämänsä kohtuuttomasti. Työntekijöiden ei odoteta laittavan työtä perheen edelle, vievän jatkuvasti töitä kotiin tai jäävän päivittäin ylitöihin. Toiseksi perhevapaiden tai muiden perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen kuten työaikajoustojen hyödyntäminen ei saa organisaatiossa johtaa sanktioihin, kuten palkkakehityksen hidastumiseen tai etenemismahdollisuuksien vähenemiseen. Viimeiseksi perheystävällisessä organisaatiossa esimiehet ja johto tukevat työntekijöitä ja kannustavat heitä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Thompsonin määritelmää on käytetty laajasti myös tuoreemmassa tutkimuksessa (esim. Beauregard, 2011; Mauno ym. 2011). Perheystävällinen organisaatiokulttuuri siis tuottaa normeja ja käytäntöjä, jotka kunnioittavat työntekijöiden perhe- ja vapaa-aikaa, kannustavat perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen sekä perhevapaiden hyödyntämiseen ja varmistavat esimiesten perhemyönteisyyden.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että yrityskulttuuri on tärkeä tekijä työn ja perheen yhdistämisen sekä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (Mauno ym. 2011; Odle-Dusseau ym. 2012). Organisaatiotutkimuksessa on lisäksi havaittu, että huolimatta perheen ja työn runsaistakin sovittamiskäytännöistä ja -järjestelyistä yrityksissä, työntekijät eivät ole näitä halukkaita käyttämään, mikäli yrityskulttuurissa perhe koetaan rasitteena työyhteisölle (Thompson ym. 1999; Allen 2001; Ryan & Kossek, 2008). Tutkimuksen valossa olisi siis syytä kehittää yrityskulttuuria perheystävälliseksi, jotta perheen ja työn yhteensovittaminen olisi työyhteisöissä aidosti mahdollista.

4.2 Yhteinen etu – hyvinvointia ja liiketaloudellista hyötyä

Hyvin toimivalla ja terveellä organisaatiolla tarkoitetaan taloudellisesti menestyvää organisaatiota, jonka henkilöstö voi hyvin niin psyykkisesti kuin henkisesti (Simola & Kinnunen 2005, 119). Organisaation menestys koostuu useista osa-alueista, ja taloudellinen menestys on sidoksissa siihen, miten hyvin henkilöstö voi tehtävissään ja organisaation jäsenenä (Blom & Hautaniemi 2009, Ojala & Jokivuori 2012, 27 mukaan). Yrityksen ensisijaisena tehtävänä on nähty tuottaa voittoa sen osakkeenomistajille. Kuitenkin niin or-

ganisaation, työntekijöiden kuin yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että työvoimaa hyödynnetään sosiaalisesti ja eettisesti kestäväällä tavalla. Panostaminen työhyvinvointiin voidaan samalla nähdä panostuksena taloudelliseen kestävyYTEEN pitkällä aikavälillä. Työntekijöiden hyvinvointi on myös tärkeää yhteiskunnan kannalta, sillä työhyvinvoinnista huolehtiminen ehkäisee työntekijöiden ennenaikaista poistumista työmarkkinoilta. (Ojala & Jokivuori 2012, 27–28.)

Organisaatiotutkimus on osoittanut, että työpaikkojen perheystävällisillä käytännöillä on monia myönteisiä vaikutuksia. Toimivien perheystävällisten käytäntöjen on todettu olevan yhteydessä muun muassa vahvempaan organisaatioon sitoutumiseen ja työnantajauskollisuuteen, lisääntyneeseen organisaatiokansalaisuuteen sekä työtyytyväisyyteen (Bourhis & Mekkaoui 2010, 100). Esimerkiksi Bergin ym. (2003, Adams 2007, 32 mukaan) tutkimuksessa huomattiin työntekijöiden työn ja perheen epätasapainon kokemusten vaikuttavan haitallisesti työsuorituksiin ja tuottavuuteen. Kuitenkin organisaatioiden perheystävällisten organisaatiokäytäntöjen avulla, kuten pakollisten ylitöiden vähentämisellä, työajan lyhentämisellä sekä esimiesten tuella, pystyttiin auttamaan työntekijöitä yhdistämään paremmin työ ja perhe, ja tätä kautta työtyytyväisyys kasvoi ja sairaspoissaolot sekä työntekijöiden vaihtuvuus alenivat.

Antilan (2005, 169–170) mukaan perheystävällinen henkilöstöpolitiikka voidaan nähdä joko passiivisena tai aktiivisena. Passiivisessa perheystävällisessä henkilöstöpolitiikassa noudatetaan lakia ja työehtosopimuksia, mutta perheyställisyyttä ei organisaatiossa pyritä edistämään aktiivisesti muilla keinoin. Työntekijöiltä ei esimerkiksi edellytetä palkattomien ylitöiden tekemistä ja henkilöstön on mahdollista hyödyntää erilaisia perhevapaan muotoja ilman pelkoa siitä, että vapailla olisi haitallisia seurauksia työuralle tai asemalle organisaatiossa. Aktiivisella perheystävällisellä henkilöstöpolitiikalla taas tarkoitetaan niitä toimia, joilla työnantaja tukee henkilöstön perhe-elämää ja hoivavelvoitteiden suorittamista yli lain ja muiden säädösten asettamien vaatimusten. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi erilaiset henkilöstölähtöiset joustavan työajan järjestelyt, työnantajan välittämät lasten- ja vanhustenhoitopalvelut ja perheille tarjotut virkistäytymismahdollisuudet. Aktiivisesta perheystävällisestä politiikasta aiheutuu luonnollisesti työnantajalle kustannuksia esimerkiksi työajan ja siten työmäärän vähentämisestä tai lisähenkilöstön tarpeesta. Organisaatio hyötyy kuitenkin tarkasti suunnitellusta aktiivisesta perheystävällisestä henkilöstöpolitiikasta työhönsä ja työnantajaansa vahvemmin sitoutuneiden ja motivoituneempien, ja siten todennäköisesti myös tuottavampien työntekijöiden kautta. Aktiivinen perheystävällinen henkilöstöpolitiikka voi toimia myös imagon ja työnantajakuvan kohentajana. Henkilöstön tyytyväisyys voi lisääntyneen tuottavuuden, innovatiivisuuden ja parantuneen työsuoritusten laadun lisäksi näkyä myös vähentyneinä sairaspoissaoloina ja pienempänä henkilöstön vaihtuvuutena. Tutkimuksissa on kuitenkin myös korostettu, ettei perheystävällisten käytäntöjen olemassaolo vielä riitä myönteisten

vaikutusten aikaansaamiseksi, vaan vaikutuksen syntymiseksi tarvitaan myös perheystävällistä organisaatiokulttuuria sekä johdon ja työyhteisön tukea ja perhemyönteisiä asenteita (Thompson ym. 1999; Allen 2001; Poelmans ym. 2003).

Stakesin (Salmi 2004a, 170–171) yhdellätoista suomalaisella työpaikalla toteutetussa työ ja perhe -kyselyssä yrityksen kannalta oleelliseksi nousi se, että työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen kehittämisen nähtiin tuovan myös taloudellista tulosta. Kyselyn vastaajista johdon ja esimiesten edustajat olivat tätä mieltä jopa useammin kuin muu henkilöstö. Samassa tutkimuksessa lähes kaikkien vastaajien mielestä panostus työn ja perheen yhteensovittamiseen työpaikoilla auttoi työntekijöitä jaksamaan paremmin. Enemmistön mielestä myös työpaikan ilmapiiri parani ja perheen hyvinvointi lisääntyi perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen seurauksena. Useimmat vastaajista kokivat myös, että yrityksen perheystävällinen julkisuuskuva vaikutti myönteisesti yrityksen houkuttelevuuteen työpaikkana. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen voidaan siis kyselyn valossa nähdä sekä työntekijän että työnantajan yhteisenä etuna niin pitkällä kuin lyhyelläkin aikavälillä.

4.3 Organisaatioiden perheystävällisiä käytäntöjä

4.3.1 Työaikajoustot

Työn ja perheen suhde liittyy pitkälti työaikaan. Myös suomalaisissa työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa on käynyt ilmi, että etenkin tietotyöläisille ajan riittämien työn ohella myös perheelle ja muulle elämälle osoittautuu usein haasteelliseksi. Tietotekniikan kehittymisen myötä työaika on saanut uusia muotoja. Vakiintunut, kaikille työntekijöille yhteinen työaika ei ole enää itsestäänselvyys, sillä erilaiset työaikajärjestelyt salivat entistä enemmän yksilöllistä joustovaraa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 57–58; Nätti & Anttila, 2012, 155.)

Työaikajoustojen kirjo on laaja. Suppeimmillaan työaikajoustoilla tarkoitetaan paikallisesti sovittua liukuvaa työaika tai työaikapankkeja. Laajemmassa merkityksessä työaikajoustoilla taas tarkoitetaan sitä, missä määrin ”*työajan käsite antaa periksi työn mitana ja raja työhön käytetyn ajan ja muun ajan välillä hämärtyy*”. (Nätti & Anttila, 2012, 156.)

Joustavat työaikajärjestelyt voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään. Yksinkertaisimmissa joustavissa työaikajärjestelyissä liukuvaa työaika sovelletaan siten, että työntekijä voi itse säädellä päivittäisiä tulo- ja lähtöaikojaan sovitussa rajoissa, mutta työpäivän pituus pysyy kuitenkin samana. Kehittyneemmissä työaikajärjestelyissä on lisäksi mahdollista muunnella päivittäistä tai viikoittaista työaika. Tällöin sovitun työajan ylittävät

tai alittavat työtunnit kirjautuvat työntekijän henkilökohtaiselle työaikatilille plus- tai miinusmerkkisinä. Työaikatiliä seurataan ja sille kertynyt sovitun työajan ja todellisen työajan erotus tasataan ennalta sovitun tarkastelujakson päätteeksi. Tarkastelujakson pituus määrittää myös samalla työaikajärjestelmän joustavuuden tason ja voi vaihdella viikoista jopa yli vuoden mittaisiin ajanjaksoihin. Tällaisessa järjestelyssä työaikaa on mahdollista ikään kuin tallettaa pankkiin ja lunastaa myöhemmin vapaina. (Nätti & Anttila 2012, 156.)

Toisessa joustavien työaikajärjestelyiden jakotavassa erilaiset työaikajoustokäytännöt jaotellaan kahteen ryhmään sen mukaan kenen etuja joustot ensisijaisesti palvelevat – työnantajan vai työntekijöiden. Ylityö sekä ilta-, yö-, viikonloppu- ja vuorotyö luokitellaan useimmiten työnantajälähtöisiksi järjestelyiksi. Henkilöstölähtöisillä työaikajoustoilla taas yleensä viitataan esimerkiksi liukuvaan työaikaan, työaikapankkeihin, hoito- ja opiskeluvapaisiin sekä osa-aikaeläkkeeseen. (Nätti & Anttila 2012, 157.) Jako ei ole aivan yksiselitteinen, sillä osa näistä järjestelyistä voi palvella sekä työnantajaa että työntekijöitä. Osa-aikaeläke voi esimerkiksi palvella myös työnantajaa siten, että sen avulla on mahdollista tasoittaa kiirepiikkejä. Työntekijä taas voi hyötyä erilaisista vuorotyöjärjestelyistä, jotka auttavat häntä sovittamaan esimerkiksi työn ja opinnot tai työn ja perhe-elämän. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan joustot ovat yleistyneet 2000-luvulla, mutta joustojen määrä vaihtelee huomattavasti eri työntekijäryhmien välillä. Työnantajälähtöiset joustot ovat yleisimpiä naisvaltaisilla aloilla ja kuntasektorilla sekä kaupan ja liikenteen aloilla. Työntekijälähtöiset joustot ovat puolestaan tavallisempia miesvaltaisilla aloilla, valtiolla ja yksityisellä sektorilla sekä rahoitustoiminnan, rakentamisen ja teollisuuden aloilla. (Nätti & Anttila 2012, 166.)

Työaikajoustoista sovitaan useimmiten paikallisesti työpaikoilla. Organisaatiotutkimukset ovat osoittaneet, että paikallinen sopiminen on usein työnantajavetoista toimintaa, jolloin työaikajoustot helposti palvelevat enemmän työnantajien intressejä. Työnantajien arviot työaikajoustojen toimivuudesta ovat usein henkilöstön arvioita myönteisempiä. Henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaansa ovat myös yleisimpiä ylemmillä toimihenkilöillä kuin muilla henkilöstöryhmillä. (Nätti & Anttila 2012, 157.) Tämä saattaa johtua paremmasta neuvotteluasemasta, mutta ennen kaikkea työn luonteesta, joka sallii paremmin työaikojen joustavuuden, kun työ ei ole yhtä vahvasti sidottu esimerkiksi liikkeiden aukioloaikoihin tai tehtaan tuotantoaikatauluihin, kuten alemmilla työntekijätasolla. Toimialoitain tarkasteltuna työaikajoustot ovat harvinaisimpia terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä kaupan ja rakentamisen aloilla, joilla on paljon asiakaskäynteihin tai muihin aikatauluihin sidottuja tehtäviä, ja joille esimerkiksi työaikaliukumat eivät sen vuoksi sovellu (Uhmavaara 2006, 69).

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt työpaikoilla ovat keskittyneet suurimmaksi osin juuri työaikoihin ja niiden joustavoittamiseen. Eurofoundin vuoden 2009 työoloselvityksen mukaan kahdeksan kymmenestä tutkimukseen osallistuneesta

suomalaisesta toimipaikasta tarjosi työajan joustoja. Selvityksen mukaan Suomi onkin Euroopan kärkeä työajan joustavuudessa. Yleisimpiä tarjottuja työaikajoustoja olivat työaikaliukumat. Työaikapankkia, joka salli kertyneiden tuntien pitämisen kokonaisina vapaapäivinä, sovellettiin tutkimukseen osallistuneista toimipaikoista yli 65 %:ssa. (European Company Survey 2009, 7.) Eurofoundin selvitys antaa kuitenkin kenties turhan optimistisen kuvan työaikajoustojen käytöstä Suomessa, sillä siinä on keskitytty yksinomaan työaikajoustojen olemassaoloon. Se, kuinka monella henkilöstön edustajalla on todellisuudessa mahdollisuus hyödyntää näitä joustoja, on jäänyt selvityksen laajuuden ulkopuolelle. Esimerkiksi siitä huolimatta, että työaikapankeista ja niiden eduista on Suomessa puhuttu pitkään, eivät ne kuitenkaan ole yleistyneet aivan toivotulla tavalla. Erään arvion mukaan vuonna 2015 suomalaisista palkansaaajista vain noin 15 % oli työaikapankkien piirissä (Järvinen 2015).

Suomalaisissa työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa työntekijät ovat olleet erityisen kiinnostuneita juuri työaikapankin tarjoamista mahdollisuuksista. Vuoden 2003 Perheystävälliset käytännöt työelämässä -hankkeen kyselyn työpaikoilla käytettiin joustavan työajan järjestelyistä liukuvaa työaikaa, tiivistettyä työviikkoa sekä työaikapankkia. Työajan liukumamat olivat tutkimuksen työpaikoista laajimmin ja yleisimmin käytössä julkisella sektorilla ja liukumien mahdollisuus oli suurempi miesvaltaisilla ja tasaisen sukupuolijakauman aloilla kuin naisvaltaisilla aloilla. Työpaikoilla, joilla oli käytössä liukuva työaika tai työaikapankki, järjestely koettiin työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta erittäin toimivana. Jossain määrin joustavia työaikajärjestelyjä käytettiin myös työn ruuhkahuippujen tasoittamiseen, mutta käyttö oli selvästi yleisempää perheasioiden vuoksi. Liukumien mahdollisuudesta huolimatta työntekijöiden työaika oli melko säännöllinen. Eniten liukumia ja työaikapankkiin kertyneitä plussatunteja käytettiin lasten hoitorutiinien ja puolisoiden aikataulujen yhteensovittamiseen. Myös ne työntekijät, jotka eivät hyödyntäneet liukumia säännöllisesti pitivät niitä hyvänä keinona ylimääräisten menojen ja arkirutiineista poikkeavien tapahtumien, kuten omien harrastustensa, sovittamiseen työvelvoitteiden kanssa. Vaikka kokemukset työajan liukumista olivat pääosin myönteisiä, kyselyssä työntekijät nostivat esiin myös joitakin kielteisiä seurauksia. Joillakin työpaikoilla oli esimerkiksi herättänyt ärsytystä se, että osa työntekijöistä oli valinnut aina itselleen sopivat työajat, joihin muiden työntekijöiden oli pitänyt sopeutua. Jotkut työntekijöistä tapasivat kerätä myös pitkiä saldovapaita, mikä aiheutti närkästystä muiden työntekijöiden joukossa. Eräässä työyhteisössä yksilöllisten työaikojen taas koettiin johtaneen työilmapiirin ja yhteisöllisyyden heikkenemiseen, kun henkilökunta ei enää työaikaerojen vuoksi viettänyt yhteisiä kahvi- ja lounashetkiä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 56–62, 94–96.)

Antilan (2005) työn ja vapaa-ajan suhdetta Suomessa kartoittaneessa tutkimuksessa työaikapankkien toimivuudessa käytännössä huomattiin monin paikoin puutteita. Työaikapankkien toimivuutta selvittäneen kyselyn avovastauksissa nousi usein esiin, että

vaikka työaika oli mahdollista kerryttää säästöön, sen vaihtaminen vapaaksi osoittautui myöhemmin kuitenkin hankalaksi. Monet vastaajat kokivat, että työ ei antanut mahdollisuutta irrottautumiseen muuta kuin korkeintaan vuosilomien ajaksi. Vapaiden pitäminen saatettiin myös nähdä sosiaalisesti vaikeana, mikäli työntekijät kokivat kollegoiden tai esimiesten suhtautuvan vapaiden pitämiseen paheksuvasti. Toisaalta työaikapankkiin ja siihen liittyviin käytäntöihin oltiin myös tyytyväisiä, silloin kun järjestelmän koettiin toimivan vastavuoroisesti ja oikeudenmukaisesti. Muita kyselyssä ilmenneitä työaikapankkien epäkohtia olivat selkeiden pelisääntöjen puuttuminen sekä piiloilytuntien syntyminen työaikapankista huolimatta. Etenkin pienemmillä työpaikoilla työntekijät eivät toisinaan olleet tietoisia esimerkiksi vapaiden käytön periaatteista tai säästöön kerättävän työajan enimmäismäärästä. Kaikissa työpaikoissa ei kaikkia varsinaisen työajan ylittäviä työtunteja pystynyt myöskään merkitsemään säästöön. Vaikka kaikki ylityötunnit eivät kuuluneetkaan työaikapankkien piiriin, työaikapankkien olemassaolo kuitenkin vähensi työpaikoilla korvauksettomien ylitöiden tekemistä. Niistä työntekijöistä, joiden työpaikalla ei ollut käytössä työaikapankkia, korvauksettomia ylitöitä teki joka viidennes. Työaikapankkien piirissä olleista työntekijöistä vastaava osuus oli joka kahdeksannes. (Antila 2005, 47–53.)

4.3.2 *Etätyö*

Etätyön povattiin 1990-luvulla mullistavan työnteon tapoja, parantavan kilpailukykyä ja työllisyyttä. Lisäksi sen uskottiin parantavan verkostoitumista ja lisäävän alueellista tasa-arvoa. Siitä toivottiin jopa ratkaisua ympäristöongelmiin työmatkailun vähentyessä. Vuosituhannen alussa näytti kuitenkin siltä, ettei etätyö olisi yleistymässä aivan odotusten mukaan. Vuonna 2003 etätyötä ilmoitti tekevänsä ainoastaan noin 5 % suomalaisista palkansaajista. Aivan viime vuosina tilanne on kuitenkin selvästi muuttunut ja etätyö on yleistynyt voimakkaasti. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 96–97; Sutela & Lehto 2014, 152.)

Etätyöstä puhutaan, kun palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa osittaisesta työskentelystä kotona ja hän käyttää kotona työskennellessään tietotekniikkaa. Etätyön käsitteen ulkopuolelle jäävät tällöin tilanteet, joissa työntekijä kantaa vapaaehtoisesti töitä kotiin, niin ettei siitä ole erikseen sovittu työnantajan kanssa. Näin määriteltynä etätyötä teki vuonna 2013 jo 20 % palkansaajista. Etenkin miesten etätyö on yleistynyt viime vuosina merkittävästi. (Sutela & Lehto 2014, 152.)

Työolotutkimuksissa on kysytty myös suoraan työntekijöiltä, tekevätkö he etätyötä. Tällöin etätyö on määritelty ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oman ilmoituksen mukaan etätyötä tekeviä

on hieman vähemmän kuin edellä esitetyn kotona tietokoneella työskentelevän etätyöläisen määritelmän mukaan. Kasvu on kuitenkin myös tässä tapauksessa ollut samansuuntaista. Edellisestä työolotutkimuksesta vuodelta 2008 vuoteen 2013 oman ilmoituksen mukaan etätyöntekijöiden määrä on kaksinkertaistunut. Etätyöntekijöiksi itsensä vuonna 2014 kokivat 16 % palkansaajista – 13 % naisista ja 19 % miehistä. (Sutela & Lehto 2014, 153.)

Etätyö on kummallakin tavalla mitattuna yleisempää miehille kuin naisille ja se on sidoksissa sosioekonomiseen asemaan. Vuonna 2013 työntekijöistä etätyötä teki edelleen vain 2–3 %, kun samaan aikaan ylemmistä toimihenkilöistä 36 % mielsi itsensä etätyöntekijäksi. Etätyön yleisyys ylemmien toimihenkilöiden keskuudessa kasvaa entisestään 46 %:iin, mikäli tarkastellaan niitä, jotka ovat sopineet ainakin osittaisesta työskentelystä kotona tietokoneen avustuksella. Alempien toimihenkilöiden joukossa etätyötä oman ilmoituksensa mukaan tekevien osuus oli vuonna 2013 10 % ja vaihtoehtoisella tavalla tulkituna osuus oli 13 %. (Sutela & Lehto 2014, 153.)

Etätyön etuja työntekijän kannalta ovat esimerkiksi työajan ja -paikan jousto sekä työn ja perheen sekä työn ja muiden menojen, kuten esimerkiksi harrastusten, yhteensovittamisen mahdollisuudet. Työnantajan kannalta potentiaalisia etuja taas ovat työn tehokkuus, työhyvinvoinnin lisääntyminen, etätyön käyttö rekrytointivalttina sekä mahdollisuus pitää osavasta henkilöstöstä kiinni esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on pakotettu muuttamaan toiselle paikkakunnalle vaikka puolison työn perässä. (Melin ym. 2006, 247.)

Eurooppalaisessa tutkimuksessa etätyö määritellään usein joustavaksi työn organisoinnin muodoksi, joka liittyy työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyihin. Näin ollen etätyö mielletään nimenomaan kotona työskentelyksi. Osassa tutkimuksia (muualla kuin Pohjoismaissa tehtyjä) etätyötä on pohdittu ratkaisuna pienten lasten hoidon ja ansiotyön yhteensovittamiseen. Perhe on kuitenkin harvoin ollut edustettuna etätyötä käsittelevässä kirjallisuudessa, ja silloin kun aihetta on käsitelty, huomio on ollut yleensä sukupuolten näkökulmassa eikä niinkään etätyön perheystävällisyydessä. Etätyökeskustelussa ovatkin enempi korostuneet etätyön mahdollistavat tekniset ratkaisut ja organisaatioon ja työn kulkuun liittyvät seikat. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 97–98.)

Salmen (1999, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 98 mukaan) mukaan etätyön aikarakenteet pysyvät usein työelämästä tuttuina, siitä huolimatta, että kotona työskentely sallisi työaikoihin enemmän vaihtelua. Suomessa etätyö tuo lisää joustoa, mutta ei toimi lasten hoidon korvaajana. Perhe mainitaan usein yhtenä syynä etätöiden tekoon, mutta useimmiten tarkoituksena ei ole hoitaa samanaikaisesti kokopäiväisesti lasta, vaan tavalisemmin pitää seurata pienelle koululaiselle tai isommille lapsille. Suomessa etätyö on perinteisesti ollut etenkin hyväasemaisten miesten keino yhdistää työaika ja aika perheen kanssa.

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 69–70), osana Perheystävälliset käytännöt työelämässä -hanketta suorittamissa puhelinhaastatteluissa, perheen ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta nousi kaksi vastakkaista näkökulmaa etätyöhön. Toisaalta kotona työskentely tietokoneella koettiin joissain tilanteissa mukavana vaihteluna. Toisaalta taas työ ja perhe haluttiin pitää selvästi erillään ja pelättiin, että työskennellessä kotona työt veisivät liikaa tilaa muulta elämltä. Uhmavaaran ym. (2005, 88–89) tutkimuksen vastajista taas enemmistö koki töiden tekemisen kotona häiritsevän perhe-elämää. Lisäksi moni koki myös perheen häiritsevän kotona työntekoa. Miehet kokivat molempia häiriöitä naisia useammin. Tutkimuksessaan Uhmavaara ym. käsittelivät sekä virallista etätyötä että muuta satunnaista kotiin vietävää työtä, josta ei välttämättä ollut sovittu työnantajan kanssa tai maksettu korvauksia.

Valinta siitä, tehdäänkö työ työpaikalla vai etätyönä kotona on vahvasti tilannesidon- nainen. Valintaan vaikuttivat työn kiireellisyys ja määrä, työyhteisön tärkeys, tietoliiken- neyhteysien saatavuus ja aseman tuoma etätyömahdollisuus. Myös työn luonteella, perhe- ja elämäntilanteella, etäisyyksillä, henkilökohtaisilla mieltymyksillä sekä työta- voilla on merkitystä valinnalle. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 69–70.)

4.3.3 *Esimiestyön merkitys*

Perheen ja työn yhteensovittamisen tutkimuksissa esimiestyö on noussut keskeiseen ase- maan. Esimiehen asenteet ja oma elämäkokemus, erityisesti perheellisyys, ovat osoit- tautuneet tärkeiksi perheystävällisen työilmapiirin luomisessa. Esimiehen tehtävänä työ- yhteisössä on tehdä tilaa perheellisuudelle. Etenkin lähiesimiehellä on ratkaiseva rooli siinä, kokevatko työntekijät voivansa ottaa perheasioita esille työpaikalla. Erityisesti esi- miehen avoimen kielteinen asenne voi helposti johtaa siihen, etteivät työntekijät pysty hyödyntämään perheen ja työn yhteensovittamisen mahdollisuuksia tarpeidensa mukaan. Yrityksen johto ja viralliset toimintaperiaatteet saattavat tukea henkilöstön perhe-elämää, mutta ajatus ei välttämättä välity yrityksen arkeen, mikäli esimiestyössä ei ilmenetä näitä samoja perheystävällisiä periaatteita ja ajatuksia. Esimies myös omalla esimerkillään viestittää työntekijöille, miten työpaikalla tulee toimia. Mikäli esimies tekee esimerkiksi jatkuvasti pitkiä työpäiviä, kertoo hän samalla käyttäytymisellään asenteestaan työn ul- kopuolista elämää kohtaan. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 85–86.)

Esimiesten perheystävällisellä käyttäytymisellä tarkoitetaan esimiesten toimia, jotka auttavat työntekijöitä sovittamaan työ- ja perhevelvollisuuksiaan. Esimiesten perheystä- vällinen käyttäytyminen (*family supportive supervisor behaviors*) voidaan Hammerin ym. (2009) mukaan jakaa neljään ulottuvuuteen:

- Emotionaalinen tuki (*emotional support*). Esimies osoittaa alaisiaan kohtaan kunnioitusta, myötätuntoa ja ymmärrystä perhevelvoitteita kohtaan. Alaiset kokevat voivansa keskustella esimiehen kanssa perheeseen liittyvistä ongelmista ja siitä miten työ vaikuttaa heidän perhe-elämäänsä.
- Välineellinen tuki (*instrumental support*). Välineellisessä tuessa on kyse reaktiivisesta tuesta, jota esimies tarjoaa alaisilleen työn arjessa vastatakseen heidän työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeisiin. Esimies voi esimerkiksi joutua järjestämään uusia työaikoja tai tulkitsemaan erilaisia perheystävällisiä käytäntöjä ja toimintaperiaatteita.
- Mallikäyttäytyminen (*role modeling behaviours*). Esimies näyttää omalla esimerkillään, miten työtä ja perhettä on mahdollista sovittaa työyhteisössä.
- Luova työn ja perheen yhteensovittamisen johtaminen (*creative work-family management*). Esimiehen ennakoivaa, strategista ja innovoivaa työtä, jolla uudistetaan työtä niin, että perheen ja työn yhteensovittamisen kysymykset voidaan ottaa työpaikalla aikaisempaa paremmin huomioon, yrityksen, asiakkaiden tai työkavereiden tarpeita kuitenkin unohtamatta.

Työntekijät hyötyvät esimiesten perheystävällisestä käyttäytymisestä, kuten työaika-
taulujen järjestelystä, perheystävällisten käytäntöjen käytön rohkaisemisesta ja näiden
käyttöön liittyvien huolien huojentamisesta. Esimiesten perheystävällisen käyttäytymisen
on tutkimuksissa todettu mm. alentavan työntekijöiden työstä perheeseen heijastuvaa ris-
tiriitaa ja rohkaisevan perheystävällisten käytäntöjen hyödyntämiseen (Epstein 2015, 49).
Esimiesten perheystävällisen käyttäytymisen on myös huomattu johtavan korkeampaan
työtyytyväisyyteen ja organisatoriseen sitoutumiseen sekä vähentävän absenteismia ja ir-
tisanoutumisaikeita (Foley ym. 2006, 421; Hammer 2009, 840). Michelin ym. (2011)
meta-analyysisessä tutkimuksessa esimiehen tuen huomattiin myös olevan yhteydessä
alhaisempaan työstä perheeseen sekä myös jossain määrin perheestä työhön heijastuvaan
ristiriitaan. Beauregardin (2011) tutkimuksessa esimiesten tuen työn ja perheen yhteen-
sovittamisen kysymyksissä havaittiin olevan erityisen tärkeää naisille. Tutkimuksessa
työstä perheeseen heijastuvan ristiriidan ja työntekijän kokeman kuormituksen välillä ha-
vaittu positiivinen suhde oli korkean esimiestuen ympäristössä heikompi etenkin naisilla.

Tutkijat ovat olleet kiinnostuneita myös siitä, minkälaisten mekanismien avulla esi-
miehen osoittama tuki työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä vaikuttaa lop-
putulemiin työntekijöiden kokemassa työn ja perheen välisessä tasapainossa. Kossek ym.
(2011) havaitsivat tutkimuksessaan, että esimiesten tuki oli yhteydessä havaittuun organi-
sationaaliseen perheystävällisyyteen (vrt. myös Thompsonin ym. kolmiosainen malli or-
ganisaation perheystävällisestä kulttuurista), mikä puolestaan oli yhteydessä alhaisem-
paan perheestä työhön heijastuvaan ristiriitaan. On myös ehdotettu, että kannustavat esi-
miehet vahvistavat alaistensa työssä kokemaa itsehallinnan tunnetta, mikä puolestaan
saattaa auttaa heitä selviytymään työn ja perheen ristiriitaisista vaatimuksista (Thompson

& Prottas 2006). Major ja Morganson (2011) taas lähestyivät tutkimuksessaan esimiestyön merkitystä alaisten kokeman työn ja perheen väliseen ristiriitaan LMX-teorian (*Leader Member Exchange*) kautta. Tutkimuksessaan he esittävät korkealaatuisen esimies-alaisuuden olevan yhteydessä siihen, kuinka hyvin alaisen on mahdollista neuvotella keinoista sovittaa perhe-elämä työn kanssa.

Epstein ym. (2015) taas puolestaan tutkivat esimiesten perheystävällistä käyttäytymistä ennustavia tekijöitä. Esimiesten empatiakyvyn huomattiin tutkimuksessa olevan vahvasti sidoksissa havaittuun perheystävälliseen käyttäytymiseen. Empaattisen esimiehen käyttäytyivät työntekijöiden mielestä myös perheystävällisesti. Esimiehen sukupuolella taas ei havaittu olevan suoraa yhteyttä perheystävälliseen käyttäytymiseen. Tutkimuksen yhtenä hypoteesina esitettiin myös työntekijöiden korkean perheen ja työn välisen ristiriidan tason johtavan korkeampaan esimiesten perheystävällisen käyttäytymisen tasoon. Väittämälle ei kuitenkaan löytynyt tukea. Sen sijaan työntekijöiden kokema perheen ja työn välinen ristiriita vahvisti esimiehen empatian ja perheystävällisen käyttäytymisen suhdetta. Tutkimustulokset tukivat myös hypoteesia esimiesten perheystävällisen käyttäytymisen ja työntekijöiden kokeman perheestä työhön heijastuvan ristiriidan negatiivisesta suhteesta. Perheystävälliseksi koettujen esimiesten alaiset kokivat vähemmän perheen aiheuttamaa ristiriitaa työssään. Esimies-alaisuuden laatu taas korreloi tutkimuksessa positiivisesti esimiehen havaittuun perheystävälliseen käyttäytymiseen.

Yllättävää kyllä, organisaation perheystävällisellä kulttuurin ja esimiesten havaitun perheystävällisen käyttäytymisen välillä ei Epsteinin ym. (2015) tutkimuksessa havaittu merkittävää positiivista yhteyttä. Tulos, yhdessä esimies-alaisuuden ja perheystävällisen käyttäytymisen positiivisen yhteyden kanssa, viittaisi tutkijoiden mukaan siihen, että työntekijöiden perheen ja työn yhteensovittamisen kannalta esimies-alaisuuteilla olisi enemmän merkitystä kuin organisaatiotason käytännöillä. Tulos tukee tutkijoiden mukaan aikaisempaa tutkimusta (ks. Behson 2005), jonka mukaan epämuodollinen tuki (esimerkiksi lähiesimiehen ja työkavereiden tuki) olisi työntekijälle tärkeämpää kuin muodollinen tuki (esimerkiksi organisaation toimintaperiaatteet ja säännöt). (Epstein ym. 2015, 58–59.)

Tutkimuksissa on kuitenkin saatu runsaasti päinvastaisia tuloksia, joiden mukaan perheystävällinen organisaatiokulttuuri tosiasiaa korreloi perheystävällisen esimiestyön kanssa (mm. Thompson ym. 1999; Foley ym. 2006; Kossek 2011). Erot tuloksissa voivat johtua erilaisista mittausavoista tai perheystävällisen kulttuurin erilaisesta operationalisoinnista. Merkitystä näyttäisi olevan etenkin sillä, käsitetäänkö esimiesten perheystävällinen käyttäytymiseen perheystävällisen organisaatiokulttuurin yhtenä ulottuvuutena vai siitä erillisenä konstruktiona. Tutkijat ovat joka tapauksessa yhtä mieltä siitä, että organisaation perheystävälliset käytännöt ja toimintaperiaatteet eivät vielä yksin riitä rakentamaan perheystävällistä työpaikkaa, vaan lisäksi tarvitaan myös perheystävällistä johtamiskulttuuria ja esimiestyötä (Thompson ym. 1999; Foley ym. 2006; Epstein ym. 2015).

4.3.4 *Muita organisaatioiden perheystävällisiä käytäntöjä*

Työn aikaan ja paikkaan liittyvien perheystävällisten käytäntöjen ohella organisaatioissa on otettu käyttöön myös monenlaisia muita perheen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseen tähtääviä käytäntöjä ja toimintaperiaatteita. Näitä voivat olla esimerkiksi erilaiset hoivajärjestelyt, kuten lasten iltapäivähoito, vanhustenhoito- ja vammaispalvelut, ateriapalvelut ja palvelusetelit tai muita perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyviä järjestelyjä, kuten neuvontaan, tiedotukseen tai koulutukseen liittyviä toimia. Pienilläkin asioilla, kuten esimerkiksi sillä, että palaverit suunnitellaan korkeintaan tietyn pituiseksi ja ne sijoitetaan ydintyöaikaan, voi olla suuri merkitys. Käytännössä vain taivas on rajana erilaisten mahdollisten käytäntöjen ja palveluiden kirjolle. Tärkeintä on, että organisaatiossa valitaan juuri sen ja sen henkilöstön tarpeisiin vastaavia käytäntöjä. Työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä olisikin siis syytä kehittää työpaikoilla yhteistyössä henkilöstön ja organisaation johdon kanssa, jotta niissä voitaisiin ottaa huomioon organisaation ja sen henkilöstön erityistarpeet (Savolainen ym. 2004, 56).

Hämäläinen ja Rahikka-Räsänen (2014, 27–49) tutkivat perhe-elämän huomioimisen käytäntöjä Perheyritysten liiton jäsenyrityksissä. Tutkimukseen valittiin kuusi yritystä, jotka toimivat hyvin erilaisilla aloilla, ja joiden henkilöstön koko vaihteli alle kymmenestä yli tuhanteen työntekijään. Yritysten tärkeimpänä valintakriteerinä tutkimuksessa oli positiivinen suhtautuminen työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseen. Kaikille tutkimuksen yrityksille oli yhteistä erilaisten työajan ja -paikan joustojen, kuten joustavan vuosityöajan, liukuvan työajan ja etätyön, hyödyntäminen. Lisäksi useimmissa yrityksissä oli käytössä myös muita työntekijöiden perhe-elämää tukevia käytäntöjä. Tutkimukseen osallistuneessa EM Group konsernin omistamassa Enstossa työntekijät saivat mm. varata käyttöönsä edullisia loma- ja vapaa-ajanviettopaikkoja ja yritys tarjosi työntekijöille myös tuettuja perhelomia Vierumäen urheiluopistolla. Työpaikalla kannustettiin työntekijöitä puhumaan perhetilanteestaan, työntekijöiden lapset saivat tarvittaessa vierailla vanhempiensa työpaikalla ja lisäksi yritys järjesti myös perhepäiviä, joiden aikana työntekijöiden perheiden oli mahdollista tutustua yrityksen toimintaan ja sen työympäristöön. Työntekijöiden perhe oli myös tervetullut yrityksen järjestämiin juhliin. Yhtenä merkittävänä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntönä yrityksessä pidettiin myös toimivia sijaisjärjestelyjä. Jokaiselle työntekijälle oli kehityskeskustelussa etukäteen nimetty sijainen, joka otti hoitaakseen tämän työtehtävät esimerkiksi sairaspöissaolon tai perhevapaa aikana. Toimivien sijaisjärjestelyjen merkitystä on korostettu myös tutkimuksessa ja niiden on todettu vähentävän työntekijän kokemaa työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuvaa stressiä, kun työntekijän ei tarvitse murehtia työtehtäviensä hoitumista poissaolon aikana (Savolainen ym. 2004, 41). Muissakin tutkimuksen yrityksissä oli osaksi samanlaisia käytäntöjä. Muista yritysten perheystävällisistä käytännöistä

mainittiin muun muassa työnantajan tarjoama sairaan lapsen hoitopalvelu, selvät ja kirjattut toimintaohjeet ja pelisäännöt, erilaiset kulttuuri- ja liikuntaedut sekä lahjat perhejuhlien yhteydessä.

5 TUTKIMUSAINEISTO

5.1 Työ- ja perhe-elämä -ohjelma ja kysely suomalaisille työpaikoille

Vuosina 2013–2015 käynnissä olleen Työ- ja perhe-elämä -ohjelman tavoitteena oli lisätä työelämän tietoisuutta perhe-elämästä voimavarana ja edistää työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa työuran vaiheissa. Ohjelman käynnisti ja rahoitti sosiaali- ja terveystoimi ja sitä koordinoi Työterveyslaitos. Ohjelman aikana kerättiin ja välitettiin tietoa työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksistä ja työpaikkojen hyvistä käytännöistä. Lisäksi järjestettiin erilaisia tapahtumia ja tempauksia, joiden avulla pyrittiin viestimään työn ja perheen yhteensovittamisesta mahdollisuutena parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Tapahtumat pitivät sisällään niin erilaisia alueellisia tiedotustilaisuuksia, vertaistukiryhmiä ja koulutustilaisuuksia kuin työpaikkakohtaisia tempauksia ja kehittämistoimia. (Työ- ja perhe-elämä -ohjelma 2015.)

Yhtenä ohjelman kulmakivenä Työ- ja perhe-elämän -ohjelmassa toteutettiin kysely työsuojeluhenkilöstölle työpaikoilla käytössä olevista perheystävällisistä käytännöistä ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä asenteista. Kysely toteutettiin sähköisenä kahteen otteeseen, ensimmäisen kerran maaliskuussa 2014 ja seuraavan kerran lokakuussa 2015. Tässä tutkielmassa tarkastellaan näistä ensimmäisenä toteutetun kyselyn aineistoa. Kyselyt osoitettiin kaikille Työsuojelukeskuksen ylläpitämän Työsuojeluhenkilöstörekisterin työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille³. Rekisterin voidaan ajatella edustavan kaikkia valtio, kunta ja yksityisen sektorin työpaikkoja, sillä laki velvoittaa nimeämään ja ilmoittamaan rekisteriin työsuojeluhenkilöstön kaikilla yli 10 henkilöä vakituisesti työllistävillä työpaikoilla. (Tutkimuksen toteuttaminen ja aineisto 2014.)

Kysely lähetettiin yhteensä noin 13 470 työsuojeluhenkilölle. Vastaajia oli yhteensä 2407, jolloin vastausprosentiksi muodostui noin 18 %. Suuremmilla työpaikoilla työsuojeluhenkilöstöä on enemmän, jolloin vastaajia saattaa samalta työpaikalta olla enemmän kuin yksi. Vastaajat edustivat yksityissektoria (N=1840), kunta-alaa (N=238), valtiota (N=190), seurakuntia (N=91) ja tilapäisiä rakennustyömaita (N=41). Valtion, kuntien ja seurakuntien työsuojeluhenkilöstö vastasi kyselyyn kaikkein aktiivisemmin (yli 20 %), kun taas yksityisen sektorin ja tilapäisten rakennustyömaiden vastausprosentti jäi alle 20 %:n. Toimialoista aktiivisimpia vastaajia olivat teollisuus (24 %), muu toimiala (18 %), terveys- ja sosiaalipalvelut (14 %) sekä julkishallinto (14 %). Kyselyssä edustetuista

³ Työsuojeluvaltuutettu on henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja, joka edustaa työntekijöitä työsuojeluyhteistoiminnassa ja on tarvittaessa yhteydessä työsuojeluviranomaisiin (Työsuojeluvaltuutettu 2015) Työsuojelupäällikkö taas toimii työnantajan edustajana ja on myös tämän nimeämä. Halutessaan työnantaja voi toimia työsuojelupäällikkönä myös itse. (Työsuojelupäällikkö 2015)

työpaikoista 44 % oli vastaajien mukaan naisvaltaisia, reilu kolmasosa miesvaltaisia ja noin viidesosassa naisia ja miehiä oli lähes yhtä paljon. Vastanneista esimiesasemassa oli 51 %, ja kaikista vastaajista naisia oli 49 %. Vastaajista työsuojelupäälliköitä oli 1308 ja työsuojeluvaltuutettuja 1099. (Tutkimuksen toteuttaminen ja aineisto 2014.)

5.2 Perheystävällisyyden mittari ja muut muuttujakuvaukset

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on kartoittaa suomalaisten työpaikkojen perheystävällisyyttä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuskysymyksiksi on määritelty seuraavat kaksi kysymystä:

1. *Kuinka perheystävällisinä suomalaiset työpaikat koetaan?*
2. *Voidaanko perheystävällisyyttä selittää yrityksen ulkoisilla ja sisäisillä ominaisuuksilla ja missä määrin?*

Empiirisessä tutkimuksessa teoreettisten käsitteiden operationalisoiminen on erittäin tärkeää. Empiirinen tutkimus voidaan nähdä sekä aikaisempaan tutkimustietoon että tutkijan omaan pohdintaan nojaavana teoretisointina ja mittaustulosten empiirisenä analyysinä. Tällöin teoreettisten käsitteiden ja niitä vastaavien empiiristen indikaattoreiden on tutkimuksessa vastattava toisiaan mahdollisimman hyvin. Käsitteiden onnistunut operationalisointi vaatii syvällistä perehtymistä aiheesta aikaisemmin käsittelevään kirjallisuuteen. Käsitteiden ja indikaattoreiden vastaavuutta tarkasteltaessa puhutaan käsitteellisestä validiteetista. (Jokivuori & Hietala 2007, 10.) Käytännössä tällä tarkoitetaan tutkimuksessa käytettyjen indikaattoreiden kykyä selvittää sitä, mitä niillä on tarkoitus selvittää.

Tutkimusta varten perheystävällisyyden käsite on täytynyt saattaa empiirisesti käsiteltävään muotoon. Käsitteen operationalisointi on suoritettu sekä teoria- että aineistolähtöisesti. Valmis aineisto asettaa mittarin muodostamiselle jonkin verran rajoitteita, sillä aineisto ei suoraan sisällä sellaista kysymyspatteristoa, joka olisi tarkoitettu perheystävällisyyden mittarin luomiseksi.

Thompson ym. (1999) ovat tarkastelleet perheystävällisen kulttuurin yhteyttä perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen hyödyntämisasteeseen, organisatoriseen sitoutumiseen sekä työstä perheeseen heijastuvan ristiriidan kokemuksiin. Tutkimustaan varten Thompson tutkijakollegoineen muodostivat aikaisemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta perheystävällisen organisaatiokulttuurin mittarin. Mittari koostui kolmesta perheystävällisen kulttuurin osa-alueesta tai ulottuvuudesta: organisaation asettamat aikapaineet, perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen hyödyntämisestä aiheutuvat uraseuraukset sekä johdon ja esimiesten tuki perheen ja työn yhteensovittamisen asioissa.⁴

⁴ Esitelty tarkemmin kappaleessa 4.1.

Tämän tutkimuksen aineistossa on kuusi kysymystä, joiden voidaan ajatella mittaavan näitä samoja ulottuvuuksia:

1. *Kohdistuuko työntekijöihin sellaisia aikapaineita, jotka häiritsevät työntekijöiden perhe- ja yksityiselämää?*
2. *Odotetaanko työpaikallasi työntekijöiden asettavan työn perhe-elämän edelle?*
3. *Kohdistuuko työntekijöihin sellaisia paineita, että heidän pitäisi tehdä ylitöitä saadakseen työn tehdyksi tai edetäkseen urallaan?*
4. *Vaikuttaako perhevapaan, hoivavapaan tai muiden joustojen käyttö työpaikallasi työntekijöiden urakehitykseen?*
5. *Miten myönteisesti tai kielteisesti johto ja esimiehet suhtautuvat työntekijöiden perhe-elämään sekä työn ja perheen yhdistämisen vaatimuksiin?*
6. *Onko työpaikallasi työntekijän helppoa ottaa puheeksi se, että hän aikoo jäädä määrääjäksi työstä pois perhevapaalle tai hoitaakseen perheenjäsentään tai muuta läheistään?*

Kaikkiin kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla ja analyysijä varten muuttujien asteikko käännettiin samansuuntaiseksi, niin että korkeampi pistemäärä kuvaa myös korkeampaa perheystävällisyyden tasoa. Mahdollisuutta yhdistää nämä muuttujat yhdeksi työpaikan perheystävällisyyttä kuvaavaksi mittariksi tarkasteltiin faktorianalyyssin avulla. Aineisto täytti faktorianalyysin käytön edellytykset niin otoskoon ($N=2330$), normaalisuuden kuin muuttujien lineaarisen yhteyden osalta. Ekstraktointimenetelmänä faktorianalyysissä käytettiin aineiston suureen koon perusteella Maximum likelihood-menetelmää ja rotatointimenetelmänä faktorien keskinäisen korrelaation sallivaa vinokulmaista rotaatiota.

Faktorianalyysin ensimmäisessä vaiheessa muuttujien ulottuvuusrakennetta ja keskinäisiä korrelaatioita tutkittiin määrittelemättä etukäteen ekstraktoitavien faktoreiden määrää. Tällöin analyysissä saatiin ekstraktoitua kaksi faktoria, joiden ominaisarvo oli yli yhden. Ensimmäisen faktorin tässä ratkaisussa muodostivat johdon ja esimiesten suhtautuminen, ura- ja palkkakehitys sekä johdon ja esimiesten suhtautuminen, kun taas toisen faktorin muodostivat aika- ja ylityöpainet. Työn asettaminen perheen edelle latautui lähes yhtä voimakkaasti kumpaankin faktoriin, jolloin kahden faktorin ratkaisua ei voida pitää sopivana tämän muuttujan suhteen.

Taulukko 1 Kahden faktorin malli perheystävällisyyttä kuvaavista muuttujista.

Muuttuja	Faktorilataukset	
	Faktori 1	Faktori 2
Johdon ja esimiesten suhtautuminen	,720	
Puheeksiottamisen helppous	,720	
Ura- ja palkkakehitys	,590	
Työn asettaminen perheen edelle	,489	,461
Aikapaineet		,802
Ylityöpaineet		,684

Tässä tutkimuksessa tahdottiin kuitenkin muodostaa vain yksi perheystävällisyyttä kuvaava mittari. Tämän vuoksi faktorianalyysi suoritettiin uudelleen pakottamalla analyysi tasan yhden faktorin ratkaisuun.

Taulukko 2 Yhden faktorin malli perheystävällisyyttä kuvaavista muuttujista.

Muuttuja	Faktorilataukset
	Faktori 1
Johdon ja esimiesten suhtautuminen	,704
Työn asettaminen perheen edelle	,690
Ura- ja palkkakehitys	,638
Puheeksiottamisen helppous	,626
Aikapaineet	,602
Ylityöpaineet	,599

Kaikki kuusi analyysiin sisällytettyä muuttujaa tulevat hyvin selitetyiksi yhden faktorin ratkaisussa. Faktorimallin selitysasteeksi muodostui 42 %. Selitysastetta voidaan pitää tyypillisenä ja varsin hyvänä tasona ihmistieteissä (Jokivuori & Hietala 2007, 135). Korrelaatiomatriisiin voidaan katsoa soveltuvan hyvin faktorianalyysiin Kaiserin testin antaessa arvon 0,804 ($>0,5$) ja Barlettin sfäärisyystestin ollessa tilastollisesti merkitsevä ($p<0,05$). Mallin sopivuutta tarkasteltiin myös myös χ^2 -testin avulla, joka osoitti että faktorimalli oli aineistoon nähden sopiva ($\chi^2(9)=706,627$, $p>0,05$).

Faktorianalyysin tulos puolsi perheystävällisyyden mittarin muodostamista analyysissä käytetyistä muuttujista. Näin ollen perheystävällisyyden operationaalinen vastine muodostettiin edellä esitetyistä kuudesta kysymyksestä. Mittarin reliabiliteettia mittaavan Chronbachin alfan arvoksi saatiin 0,809. Korkeaa alfan arvoa voidaan pitää osoituksena siitä, että mittari on sisäisesti konsistentti eli yhtenäinen. Toisin sanoen mittarin sisältämät yksittäiset muuttujat mittaavat samaa asiaa, jolloin mittaria voidaan pitää luotettavana (Jokivuori & Hietala 2007, 135).

Perheystävällisyys-muuttujaa tarkastellaan tutkimuksessa alkuun kuvailevin menetelmin ja tämän jälkeen sille pyritään regressioanalyysin keinoin löytämään selittäjiä niin yrityksen sisäisistä kuin ulkoisista tekijöistä.

Työpaikan sisäisistä tekijöistä analyysissä on tarkasteltu perheen roolia työssä, sisäistä viestintää, esimiesten koulutusta ja tietoa, työaikajousten määrää sekä sukupuolten tasa-arvoa työssä kuvaavia muuttujia. Näitä muuttujia on tutkimuksessa mitattu seuraavilla kysymyksillä:

- Perheen rooli työssä
Nähdäänkö työpaikallanne perhe ja yksityiselämä mielestäsi (positiivisena voimavarana työlle / rasitteena/haittana työlle / ei vaikuta tai liity työhön)
- Sisäinen viestintä
Tiedotetaanko työpaikallanne riittävästi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen järjestelyistä ja tukipalveluista ja/tai lakisääteisistä perhepoliittisista ja työajanjousten mahdollisuuksista?
- Esimiesten koulutus ja tieto
Onko esimiehille ja johdolle annettu koulutuksessa tai tiedotuksessa huomioitu eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet?
- Työaikajousten määrä
Mitä seuraavista työaikakäytännöistä ja joustoista työpaikallasi on käytössä?
- Sukupuolten tasa-arvo
Suhtaudutaanko mielestäsi miesten ja naisten vanhemmuuteen ja työstä poissaoloihin hoivan takia työpaikalla tasapuolisesti?

Työaikajousten määrää mittaavassa kysymyksessä vastaaja on saanut valita useamman vastausvaihtoehdon erilaisten työaikakäytäntöjen joukosta. Kysymyksestä muodostettiin analyysiä varten vastaajan valitsemien vastausvaihtoehtojen yhteismäärää kuvaava muuttuja.

Työpaikkojen ulkoisista tekijöistä eli taustamuuttujista analyysissä taas puolestaan tarkasteltiin yrityksen kokoa henkilöstömäärässä mitattuna, toimialaa, sektoria, ikärakennetta sekä sukupuolijakaumaa. Työpaikan henkilöstömäärä on analyysiä varten luokiteltu kolmeen luokkaan – pienet (alle 50 työntekijää), keskisuuret (50–200 työntekijää) sekä suuret (yli 200 työntekijää) yritykset. Myös kyselyaineiston työpaikan toimialaa ja sektoria kuvaavat muuttujat on uudelleenluokiteltu. Sektori-jako on yksinkertaistettu kaksiluokkaiseksi, niin että valtio- ja kuntasektori muodostavat yhdessä julkista sektoria kuvaavan muuttujan ja yksityinen sektori, seurakunnat ja tilapäiset rakennusmaat taas muodostavat uuden yksityistä sektoria kuvaavan muuttujan. Toimialaluokkia on muodostettu muu toimiala -vastausvaihtoehdon vastauksista kaksi lisää, informaatio ja viestintä sekä rahoitus ja vakuutustoiminta. Myös muita toimialoja nimettiin jossain määrin uudelleen virallisen

toimialaluokituksen (TOL 2008) mukaisesti ja täydennettiin niihin sopivilla havainnoilla muu toimiala -luokasta.

Kontrollimuuttujina regressioanalyysissä toimivat vastaajan sukupuoli sekä työsuoje-lutehtävä. Tutkimuksessa käytettyjen tärkeimpien muuttujien keskiarvot ja hajonnat sekä keskinäiset korrelaatiot on esitetty liitteessä 1.

6 TULOKSET: SUOMALAISTEN TYÖPAIKKOJEN PERHEYSTÄVÄLLISYYS

6.1 Tilastolliset analyysit ja puuttuvat havainnot

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisin menetelmin ja aineiston analyysissä käytetään IBM SPSS Statistics 23.00 -tilasto-ohjelmaa. Analyysien ensimmäisessä vaiheessa pyritään luomaan yleiskuva suomalaisten työpaikkojen perheystävällisyydestä. Aineistoa käsitellään analyysin tässä vaiheessa suorien jakaumien, ristiintaulukoinnin ja varianssianalyysin keinoin. Eri toimialojen välisiä mahdollisia eroja työpaikkojen perheystävällisyydessä tarkastellaan yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Varianssianalyysin osoittaessa tilastollisesti merkitsevää eroa toimialojen perheystävällisyyden keskiarvoissa, monivertailussa käytetään Bonferroni-testiä tai vaihtoehtoisesti Dunnett T3 -testiä erisuuristen varianssien tapauksessa. Bonferroni-testiä suositellaan käytettäväksi erityisesti silloin, kun suoritettavien monivertailujen määrä kasvaa suureksi. Testi ottaa huomioon kontrastivertailujen lukumäärän vaikutuksen p-arvoihin ja kontrolloi siten sattuman vaikutusta tuloksiin. (Nummenmaa 2009, 207.) Dunnett T3 testiä puolestaan suositellaan käytettäväksi varianssien ollessa erisuuria etenkin silloin, kun ryhmäkoot ovat pieniä (Pairwise comparisons in SAS and SPSS 2016).

Analyysien seuraavassa vaiheessa suoritetaan usean selittäjän regressioanalyysi, jossa selitettävänä muuttujana on perheystävällisyyttä kuvaava summamuuttuja. Analyysi toteutetaan hierarkkisen regressioanalyysinä, jolloin selittävät muuttujat lisätään malliin vaiheittain eri askelilla. Hierarkkisen mallin avulla on mahdollista tarkastella muutoksia niin mallin kuin muuttujien selitysosuuksissa, kun malliin tuodaan uusia muuttujia. Hierarkkinen mallinnus on erityisesti pitkittäistutkimuksessa käytetty regressioanalyysin muoto, mutta sitä voidaan soveltaa myös poikittaistutkimuksissa, mikäli muuttujien ryhmittelylle on teoreettisesti tai muutoin vahvat perustelut. (Jokivuori & Hietala 2007, 53–55.)

Tässä tutkimuksessa selittäjät lisätään regressiomalliin kolmessa askeleessa. Selittäjien ryhmittelyä voidaan tässä analyysissä perustella niiden tasoeroilla. Ensimmäisenä malliin lisätään vastaajan työsuojelutehtävä sekä sukupuoli. Nämä ensimmäisen askeleen muuttujat toimivat analyysissä lähinnä kontrollimuuttujina eikä niiden vaikutuksista perheystävällisyyteen olla tässä tutkimuksessa kiinnostuneita. Tämän jälkeen malliin lisätään selittäjiksi työpaikkaa kuvaavat taustamuuttujat – työnantajasektori, yrityksen toimiala, työpaikan suurin ikäryhmä, työpaikan sukupuolijakauma ja yrityksen koko henkilöstömäärässä mitattuna. Ensimmäisen ja toisen askeleen selittäjäryhmät koostuvat yksinomaan luokitelluista muuttujista, jotka on analyysiin sisällyttämiseksi muunnettu niin sanotuiksi dummy-muuttujiksi. Tällöin jokaisesta muuttujasta on yksi luokka asetettu

vertailuluokaksi, jota kuvaa numeerinen arvo nolla muiden muuttujien saadessa arvon yksi. Muita luokkia verrataan yksi kerrallaan referenssiluokkaan.⁵ Viimeisessä askeleessa malliin lisätään työpaikan sisäisiin ominaisuuksiin liittyviä selittäjiä – sisäinen viestintä, esimiesten koulutus ja tieto, työaikajousten määrä, sukupuolten tasa-arvo ja perheen rooli työssä. Näistä perheen roolia työssä kuvaava muuttuja on myös muunnettu dummy-muuttujaksi.

Suurimmassa osassa muuttujia oli puuttuvia havaintoja alle 1,5 % vastauksista. Neljässä muuttujassa puuttuvia havaintoja oli kuitenkin runsaammin: työpaikan kokoa kuvaavassa muuttujassa puuttuvia havaintoja oli 48,8 %, sukupuolten tasa-arvoa 11,9 %, esimiesten koulutusta ja tietoa 3,5 % sekä perheystävällisyyttä kuvaavassa muuttujassa 3,2 %. Runsaasta vastauskadosta huolimatta kaikki muuttujat päätettiin sisällyttää regressioanalyysiin, sillä niiden uskottiin olevan merkityksellisiä tulosten kannalta. Puuttuvien havaintojen paljouden vuoksi aineiston käsittelyssä hyödynnettiin Pairwise-menetelmää, sillä Listwise-menetelmän käyttö olisi johtanut aineiston pienenemiseen alle puoleen sen alkuperäisestä koosta. Pairwise-menetelmää hyödyntämällä analyysiin saatiin mukaan kaikista tapauksista jokaisen muuttujan ei-puuttuvat arvot sen sijaan, että tapaus olisi kokonaan poistettu sen muuttujan sisältämän puuttuvan havainnon takia analyysistä.

Tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyyden arvioinnin kannalta on tärkeää tarkastella kadon luonnetta – onko kato täysin satunnaista vai liittykö puuttuviin havaintoihin systemaattisuutta? Vastauskadon tarkasteluja varten puuttuvia havaintoja sisältäneistä muuttujista muodostettiin uusia muuttujia siten, että puuttuvat havainnot koodattiin numerolla 0 ja saadut havainnot numerolla 1. Täten mitä lähempänä muuttujan saama keskiarvo on nollaa sitä enemmän se sisältää puuttuvia havaintoja. Muuttujien saamia keskiarvoja vertailtiin vastaajan sukupuolen ja työsuojelutehtävän sekä vastaajan edustaman työpaikan toimialan ja sektorin suhteen. Vertailuissa hyödynnettiin yksisuuntaista varianssianalyysiä (toimialavertailut) ja riippumattomien otosten t-testiä (muut muuttujat).

T-testit osoittivat, että vastaamatta jättäneet eivät poikenneet vastaajista minkään muuttujan kohdalla sukupuolen tai työpaikan sektorin suhteen. Sen sijaan tilastollisesti merkitsevää eroa löytyi työpaikan kokoa ($t(2405) = -8,126$, $p < ,001$), esimiesten koulutusta ja tietoa ($t(1644) = -5,150$, $p < ,001$) sekä sukupuolten tasa-arvoa ($t(1940) = -6,754$, $p < ,001$) käsittelevissä kysymyksissä työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäälliköiden välillä. Työsuojelupäälliköt vastasivat kysymyksiin työsuojeluvaltuutettuja hieman aktiivisemmin. Varianssianalyysi taas osoitti, että sukupuolten välistä tasa-arvoa käsittelevän kysymyksen puuttuvien havaintojen määrässä oli tilastollista eroa myös toimialojen välillä. Monivertailujen perusteella eroa löytyi rakentamisen sekä informaation ja viestinnän väliltä ($Md = -,159$, $p < 0,05$). Informaation ja viestinnän toimialaa edustaneet vastaajat

⁵ Selittäjien referenssiluokat on merkitty kappaleessa 6.4 regressioanalyysin tuloksia kuvaavaan taulukoon.

vastasivat kysymykseen kaikista aktiivisimmin (puuttuvia havaintoja 3,7 %) kun taas rakentamisen edustajat vastasivat kysymykseen kaikkein harvimmin (puuttuvia havaintoja 19,5 %).

Työsuojelupäälliköiden parempi vastausaktiivisuus, etenkin työpaikan henkilöstömäärää koskevassa kysymyksessä, selittyy ainakin osittain mitä todennäköisimmin työsuojelupäälliköiden paremmalla työpaikkatuntemuksella. Työpaikan henkilöstömäärää kysyttäessä kyselylomakkeessa oli käytetty avointa kysymyskenttää, jolloin vastaajat ovat voineet kokea henkilöstömäärän arvioimisen hankalana. Valmiit luokitellut vastausvaihtoehdot kysymyksessä olisivat todennäköisesti johtaneet huomattavasti maltillisempaan puuttuvien havaintojen tasoon. Työpaikan henkilöstömäärän jälkeen eniten puuttuvia havaintoja oli sukupuolten välistä tasa-arvoa kartoittaneessa kysymyksessä. Kysymykseen oli jätetty eniten vastamaatta miesvaltaisilla aloilla, mikä selittyy todennäköisesti sillä, että tasa-arvon toteutumisen arvioiminen miesvaltaisessa yhteisössä on tuntunut vastaajasta hankalalta tai kysymystä ei ole mielletty relevantiksi työyhteisön yksipuolisen sukupuolijakauman vuoksi.

6.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen ja perheystävälliset käytännöt

Kyselyn perusteella perheen ja työn yhteensovittamisen nähdään työpaikoilla onnistuvan pääsääntöisesti melko hyvin. Viidesosa (19,5 %) kyselyn vastaajista arvioi, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui työpaikallaan yleisesti ottaen erittäin hyvin, ja kolme neljästä (74 %) vastaajasta koki, että yhteensovittaminen onnistui vähintäänkin melko hyvin. Johto ja esimiehet myös suhtautuvat työntekijöiden perhe-elämään sekä sen työlle asettamiin vaatimuksiin melko tai erittäin myönteisesti enemmistön (66 %) mielestä (Kuvio 1). Vastaajista hieman alle kolmasosa (28 %) taas arvioi suhtautumisen olevan neutraalia ja 6 % koki, että suhtautuminen oli melko kielteistä tai erittäin kielteistä. Kyselyyn vastanneiden työpaikoilla perhe nähtiin myös positiivisena voimavarana työlle enemmistöosassa työpaikkoja (68 %). Noin kolmasosassa (32 %) työpaikkoja perheen taas ei nähty vaikuttavan tai liittyvän työhön ja melkein joka kymmenes (9 %) näki, että perhe koettiin työpaikalla haittana tai rasitteena. Naisvaltaisilla ja pienemmillä työpaikoilla suhtauduttiin perheeseen jossain määrin myönteisemmin kuin miesvaltaisilla ja suuremmilla työpaikoilla.

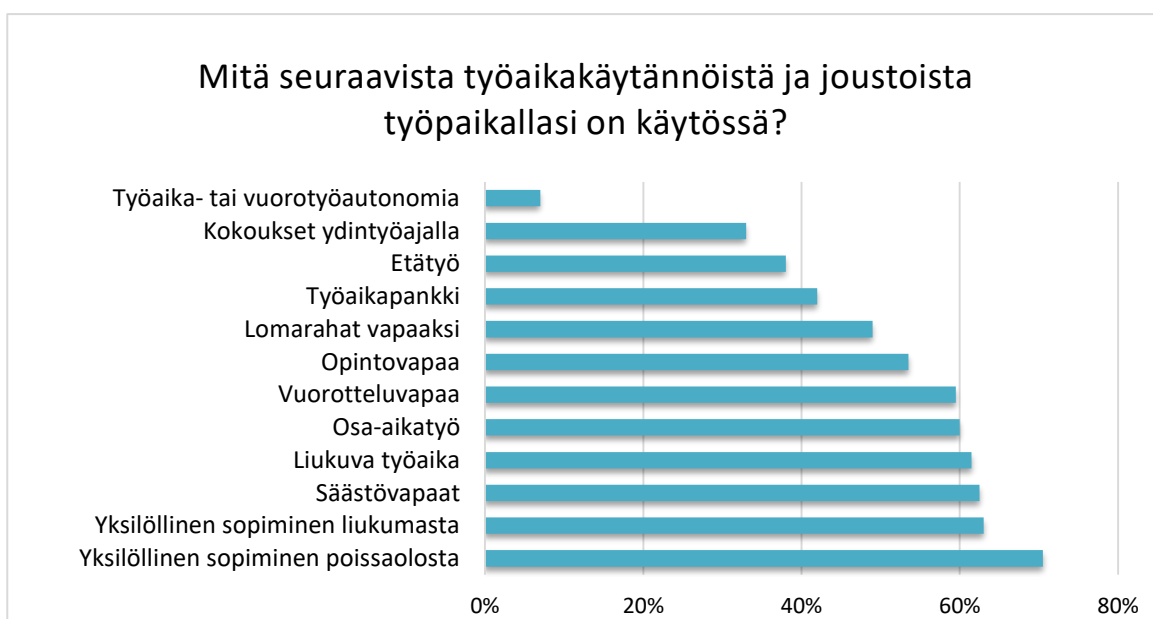


Kuvio 1 Esimiesten ja johdon suhtautuminen työntekijöiden perhe-elämään.

Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä oli työpaikoilla kirjattu virallisiin suunnitelmiin ja ohjelmiin alle puolessa (43 %) työpaikkoja. Käytäntöjä oli kirjattu lähes yhtä paljon niin tasa-arvosuunnitelmaan (42 %), henkilöstöpolitiikkaan (41 %), työhyvinvointiohjelmaan (38 %) kuin työsuojelun toimintaohjelmaan (37 %). Vähiten kirjauksia oli tehty ikäohjelmaan tai muuhun vastaavaan (18 %). Käytäntöjä oli kirjattu yrityksen virallisiin ohjeisiin ja asiakirjoihin naisvaltaisilla ja suuremmilla työpaikoilla useammin kuin miesvaltaisilla ja pienillä työpaikoilla.

Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvää seurantaan taas puolestaan tehtiin suurimmassa osassa työpaikkoja (71 %). Eniten työpaikoilla seurattiin työajan joustojen, perhevapaiden ja muiden vapaiden käyttöä (58 %). Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet huomioitiin työpaikalla myös työterveydenhuollossa yli puolella työpaikoista (53 %) ja hieman alle puolella työpaikoista aihetta käsiteltiin myös työilmapiirikyselyissä tai vastaavissa (43 %) sekä kehityskeskutelussa (40 %). Tasa-arvon toteutumista esimerkiksi perhevapaiden käytön seurannan avulla taas seurattiin neljäsosassa (25 %) työpaikkoja ja työsuojelutoiminnan kokouksissa työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen käyttöä ja niiden kehittämistä seurattiin puolestaan noin viidesosassa (19 %) työpaikkoja. Myös rekrytointi- ja perehdyttämisohjeissa kerrottiin työpaikan tarjoamista mahdollisuuksista työn ja perheen yhteensovittamiseen noin viidesosassa työpaikkoja (22 %). Myös seuranta oli eniten suuremmilla ja naisvaltaisilla työpaikoilla.

Erilaisia työaikakäytäntöjä taas oli työpaikoilla käytössä varsin kattavasti. Lähes kaikilla työpaikoilla (99 %) oli käytössä vähintään yksi työaikakäytäntö tai -joustomuoto ja eniten hyödynnettiin työntekijälähtöisiä yksilöllisiä joustoja. Pienillä työpaikoilla käytäntöjä oli vähemmän kuin keskisuurilla tai suurilla työpaikoilla. Työpaikoilla käytössä olleet työaikakäytännöt on esitetty seuraavassa kuviossa.



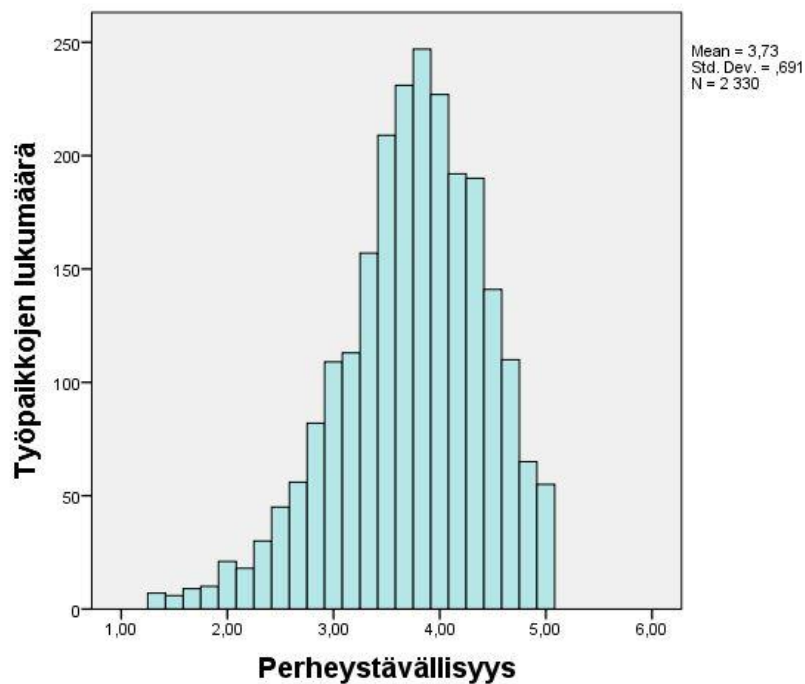
Kuvio 2 Työpaikkojen työaikaläytännöt ja joustot.

Yksilöllinen sopiminen esimiehen kanssa poissaoloista tai työajan liukumista oli työpaikoilla kaikkein yleisintä. Yli puolessa työpaikkoja käytössä olivat myös säästövapaaat eli mahdollisuus säästää lomapäiviä myöhemmin käytettäväksi, työajan liukumista, osa-aikatyö, vuorottelu- ja opintovapaa. Lähes joka toisella työpaikalla oli myös mahdollista lunastaa lomarahat vapaana. Työaikapankkia hyödynnettiin reilussa 40 %:ssa ja etätyötä reilussa kolmasosassa työpaikkoja. Noin kolmasosassa työpaikkoja myös kokoukset ja palaverit pyrittiin sijoittamaan ydintyöajalle niin, etteivät ne hankaloittaisi esimerkiksi lasten päivähoitoaikatauluja. Täydellinen työaika- tai työvuoroautonomia oli käytössä harvalla työpaikalla.

Monella työpaikalla koettiin, että työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyistä ja tukipalveluista sekä lakisääteisistä perhepoliittisista ja työajanjouston mahdollisuuksista ei tiedotettu työpaikalla riittävästi. Ainoastaan vajaa 4 % vastaajista näki, että näistä asioista tiedotettiin työpaikalla erittäin hyvin. Viidesosassa työpaikkoja (20 %) taas tiedotettiin melko hyvin ja noin neljäsosassa (27 %) jonkin verran. Noin neljäsosassa (27 %) työpaikkoja taas tiedotus oli melko huonoa ja lopussa reilussa viidesosassa (22 %) tiedotusta pidettiin joko erittäin huonona tai työpaikalla ei näistä aiheista tiedotettu lainkaan. Työpaikoilla voitaisiin siis hyötyä ainakin tehokkaammasta tiedotuksesta sekä käytäntöjen kirjaamisesta osaksi yrityksen virallisia asiakirjoja ja toimintaohjeita.

6.3 Työpaikkojen perheystävällisyys ja toimialakohtaiset erot

Faktorianalyysin pohjalta muodostettua perheystävällisyyden mittaria tarkasteltaessa suomalaiset työpaikat näyttäytyivät suhteellisen perheystävällisinä. Perheystävällisyysmuuttuja sai aineistossa keskiarvon 3,73, arvon viisi kuvatessa erittäin perheystävällistä ja arvon yksi erittäin perhe-epäystävällistä työpaikkaa. Arvo 3 kuvasi aineistossa jo jossain määrin perhe-epäystävälliseksi koettua työpaikkaa. Perheystävällisyysmuuttujan jakauma on esitetty kuviossa 3.

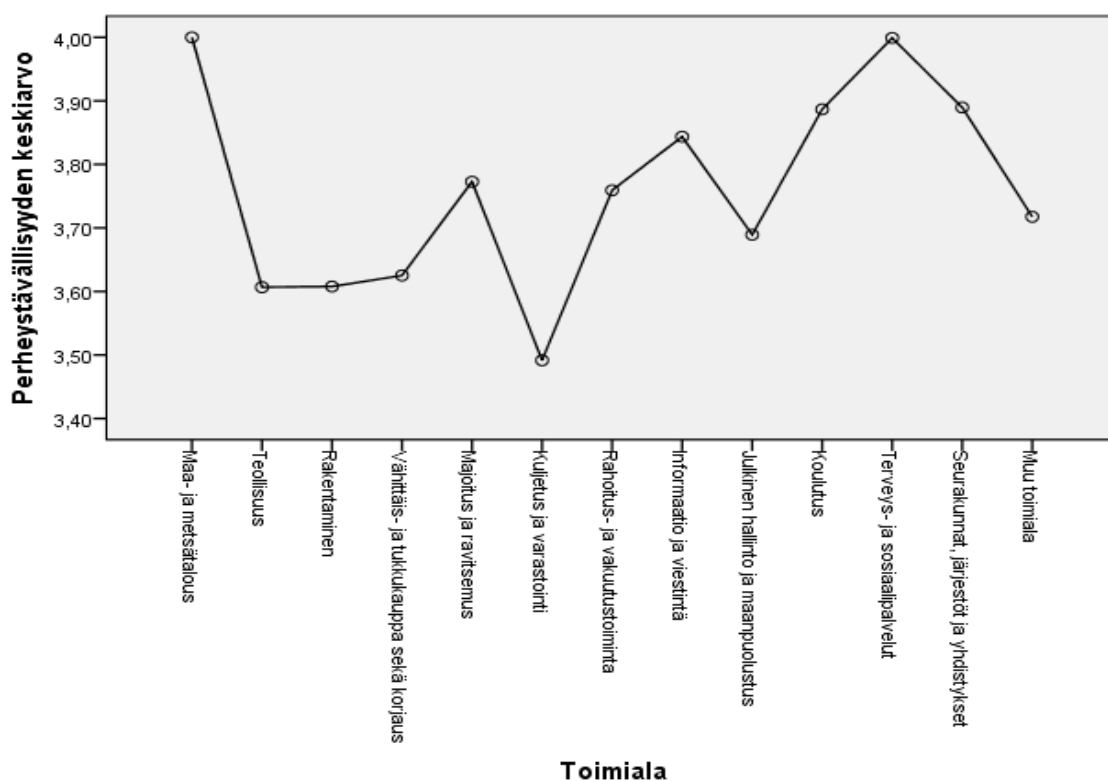


Kuvio 3 Perheystävällisyys-muuttujan jakauma.

Luokiteltaessa työpaikat viiteen perheystävällisyysluokkaan, melko tai erittäin perheystävällisinä näyttäytyi käytetyn mittarin mukaan noin 71 %, jossain määrin perhe-epäystävällisinä noin 25 % ja melko tai erittäin perhe-epäystävällisinä reilu 4 % kyselyn työpaikoista. Työsuojelupäälliköiden näkemykset työpaikan perheystävällisyydestä olivat selvästi työsuojeluvaltuutettujen näkemyksiä myönteisempiä. Henkilöstöä edustavien työsuojeluvaltuutettujen vastauksien perusteella melko tai erittäin perheystävällisiä yrityksistä oli noin 57 %, jossain määrin perhe-epäystävällisiä 36 % ja melko tai erittäin perhe-epäystävällisiä hieman yli 7 %⁶.

⁶ Tarkemmin liitteessä 4.

Toimialojen välisiä eroja perheystävällisyydessä tarkasteltiin varianssianalyysin avulla. Levenen varianssien yhtäsuuruus testin perusteella hypoteesi varianssien yhtäsuuruudesta hylättiin 5 % merkitsevyystasolla ($p < 0,05$). F-testin tulosta ei tällöin voida pitää luotettavana, joten keskiarvojen yhtäsuuruus testattiin robustilla Welchin testillä. Welchin testi osoitti, että työpaikkojen perheystävällisyyden keskiarvoissa on eroa toimialojen välillä ($p < 0,05$). Toimialat ja niiden perheystävällisyyden keskiarvot on esitetty kuviossa 4.



Kuvio 4 Perheystävällisyyden keskiarvo toimialoittain.

Koska Levenen testin mukaan varianssit olivat erisuuret, vertailumenetelmäksi valittiin Dunnett T3. Testin mukaan tilastollisesti merkitseviä eroja löytyi terveys- ja sosiaalipalveluiden ja teollisuuden, kuljetuksen ja varastoinnin, rakentamisen, vähittäis- ja tukkukaupan, julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä muu toimiala -luokan välillä. Lisäksi teollisuuden perheystävällisyyden keskiarvo erosi tilastollisesti merkitsevästi informaation ja viestinnän, koulutuksen sekä seurakuntien, järjestöjen ja yhdistysten keskiarvosta. Samoin kuljetuksen ja varastoinnin keskiarvo erosi koulutuksen; seurakuntien, järjestöjen ja yhdistysten sekä lisäksi maa- ja metsätalouden keskiarvosta. Keskiarvojen erot ja tilastolliseen merkitsevyyden taso ovat luettavissa taulukosta 3.

Taulukko 3 Monivertailujen tulokset.

		Keskiarvojen erotus
Terveys- ja sosiaalipalvelut	Teollisuus	,39***
	Kuljetus ja varastointi	,51***
	Rakentaminen	,39***
	Vähittäis- ja tukkukauppa	,37***
	Julkinen hallinto ja maanpuolustus	,31***
	Muu toimiala	,28***
Teollisuus	Informaatio ja viestintä	-,24*
	Koulutus	-,28**
	Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	-,28**
Kuljetus ja varastointi	Maa- ja metsätalous	-,51*
	Koulutus	-,40*
	Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	-,40*

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Suurimmat erot perheystävällisyyden keskiarvossa löytyvät kuljetuksen ja varastoinnin ja maa- ja metsätalouden sekä kuljetuksen ja varastoinnin ja terveys- ja sosiaalipalveluiden väliltä. Keskiarvojen erotus on näiden toimialaparien välillä lähes yhtä suuri. Terveysten ja sosiaalipalveluiden ja muiden toimialojen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja muiden toimialojen väliset erot joko tilastollisesti merkitseviä tai melkein tilastollisesti merkitseviä. Keskiarvoeroja tarkasteltaessa voidaan huomata, että eroa perheystävällisyydessä on etenkin mies- ja naisvaltaisten alojen sekä perinteisten ja uusien alojen välillä. Toimialoista perheystävällisimpinä näyttäytyvät maa- ja metsätalous sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Perhe-epäystävällisimpiä aloja taas edustavat kuljetus- ja varastointi, teollisuus, rakentaminen sekä vähittäis- ja tukkukauppa. Muun muassa sitä, missä määrin toimialalla voidaan selittää työpaikkojen perheystävällisyyttä, tarkastellaan seuraavaksi regressioanalyysin avulla.

6.4 Perheystävällisyyttä selittäviä tekijöitä työpaikoilla

Hierarkkisessa regressioanalyysissä selitettävää muuttujaa pyritään selittämään lisäämällä regressiomalliin muuttujia eri askeleilla teoreettisin perustein ennalta määrättyssä järjestyksessä. Hierarkkisen tai askeltavan regressiomallin mielenkiinnon kohteena on etenkin se, miten mallin selitysvoima muuttuu, kun siihen lisätään uusia selittäviä muuttujia sekä miten muuttujien beta-kertoimet reagoivat myöhemmillä askeleilla lisättyihin muuttujiin. (Jokivuori & Hietala 2007, 51–53.)

Regressioanalyysin ensimmäisessä askeleessa malliin lisättiin vastaajan sukupuolta ja työsuojelutehtävää kuvaavat taustamuuttujat. Kumpikin muuttuja nousee analyysin tässä vaiheessa tilastollisesti merkitseväksi. Kuten jo aikaisemminkin ristiintaulukoinnin perusteella todettiin, työsuojelupäälliköiden arviot työpaikan perheystävällisyydestä ovat työsuojeluvaltuutettujen arvioita myönteisempiä. Vastaajan sukupuolella on myös jonkin verran merkitystä, sillä miesvastaajien arviot työpaikan perheystävällisyydestä ovat jonkin verran myönteisempiä kuin naisvastaajien. Tulokset eivät ole kovin yllättäviä ja muuttujien on tarkoitus toimia mallissa lähinnä kontrollimuuttujina.

Regressioanalyysin toisessa askeleessa malliin lisättiin työpaikkaa kuvaavat taustamuuttujat – sektori, toimiala, suurin ikäryhmä, sukupuolijakauma ja työpaikan koko. Mallin selityskertoimeksi työpaikan taustamuuttujien lisäämisen jälkeen muodostui 17 %. Selityskertoimen muutos ensimmäisestä askeleesta oli 7 prosenttiyksikköä.⁷ Tilastollisesti merkitseviksi muuttujiksi nousevat tässä mallissa toimialoista rakentaminen, teollisuus, vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus, kuljetus ja varastointi sekä muu toimiala. Myös työpaikan koko sekä sukupuolijakauma näyttäytyvät tilastollisesti merkitsevinä selittäjinä. Toimiala-muuttujan vertailuluokkana toimii terveys- ja sosiaalipalvelut. Edellä luetellut toimialat ovat negatiivisessa yhteydessä perheystävällisyyteen. Negatiivisessa yhteydessä perheystävällisyyteen on myös työpaikan koko – mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sitä perhe-epäystävällisempänä työpaikka näyttäytyy. Työpaikan naisvaltaisuus tai tasainen sukupuolijakauma taas ovat positiivisessa yhteydessä koettuun perheystävällisyyteen. Työpaikan sektorilla tai ikärakenteella taas ei muiden muuttujien läsnäollessa ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä perheystävällisyyteen. Kaiken kaikkiaan työpaikan taustamuuttujat yksinomaan kykenevät selittämään työpaikan perheystävällisyyttä varsin huonosti. Regressionanalyysin tulokset tilastollisesti merkitsevien muuttujien osalta on esitetty taulukossa 4. Raportoidut arvot ovat standardoituja beta-kertoimia.

⁷ Analyysissä mallin selitysvoimaa tarkastellaan suhteutetun selityskertoimen avulla. Tavallinen selityskerroin kasvaa aina kun malliin lisätään uusia muuttujia, kun taas suhteutettu selityskerroin ottaa huomioon selittävien muuttujien lukumäärän. Suhteutettu selityskerroin kasvaa ainoastaan silloin kun uusi selittävä muuttuja parantaa mallia. (Nummenmaa ym. 2016, 252)

Taulukko 4 Hierarkkinen regressioanalyysi perheystävällisyydelle.

Selittäjät	Perheystävällisyys β		
	Malli 1	Malli 2	Malli 3
Työpaikan taustamuuttujat:			
<u>Toimiala-dummyt</u> (0=terveys- ja sosiaalipalvelut)			
Rakentaminen		-,08*	-,04
Teollisuus		-,13**	-,09*
Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus		-,10**	-,06
Kuljetus ja varastointi		-,08*	-,05
Julkinen hallinto ja maanpuolustus		-,07	-,10**
Muu toimiala		-,08*	-,09**
<u>Sukupuolijakauma-dummyt</u> (0=Miesvaltainen)			
Naisvaltainen		,14**	,09*
Molempia sukupuolia yhtä paljon		,09**	,05
<u>Työpaikan koko -dummyt</u> (0=Pieni (alle 50))			
Keskisuuri (50-200)		-,07*	-,09**
Suuri (yli 200)		-,16***	-,17***
Työpaikan sisäiset selittäjät:			
Sukupuolten tasa-arvo (Ei=0, Kyllä=1)			,14***
Esimiesten koulutus ja tieto			,13***
Sisäinen viestintä			,11**
<u>Perheen rooli työssä-dummyt</u> (0=Positiivisena voimavarana työlle)			
Rasitteena/haittana työlle			-,33***
Ei vaikuta tai liity työhön			-,15***
Adjusted R ²	,10	,17	,43
Adjusted R ² muutos edellisestä askelmasta	,10	,07	,26

*p < ,05; **p < ,01; ***p < ,001

Regressioanalyysin kolmannessa ja viimeisessä askeleessa malliin lisättiin työpaikan sisäisiä tekijöitä kuvaavia muuttujia – sisäinen viestintä, esimiesten koulutus ja tieto, työaikajousten määrä, sukupuolten tasa-arvo ja perheen rooli työssä. Mallin selitysvoima nousi näiden muuttujien lisäämisen jälkeen 43 %:iin (muutos 26 prosenttiyksikköä). Näistä lisätyistä muuttujista tilastollisesti merkitsevällä tavalla positiivisessa yhteydessä koettuun työpaikan perheystävällisyyteen analyysin perusteella olivat sisäinen viestintä, esimiesten koulutus ja tieto, sukupuolten tasa-arvo ja perheen rooli työssä, silloin kun perhe koetaan työssä voimavarana. Sen sijaan työpaikan sisäisiä tekijöistä työaikajousten määrä ei ollut muiden muuttujien läsnäollessa tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä perheystävällisyyteen.

Kolmannen askeleen muuttujien lisäämisen jälkeen myös aikaisemmin lisätyissä muuttujissa tapahtui muutoksia. Toimialoista tilastollisesti merkitseviä ja työpaikan perhe-epäystävällisyyttä selittäviä toimialoja uusien muuttujien lisäämisen jälkeen olivat teollisuus, julkinen hallinto ja maanpuolustus sekä muu toimiala. Työpaikan naisvaltaisuus säilyi tilastollisesti merkitsevässä selittäjänä samoin kuin työpaikan koko. Työpaikan tasaisella sukupuolijakaumalla uudessa mallissa taas ei ollut enää tilastollisesti merkitsevää selitysvoimaa. Työpaikan taustamuuttujien standardoiduissa beta-kertoimissa tapahtuneet muutokset eivät olleet kovin suuria. Työpaikan naisvaltaisuus sekä teollisuus toimialana menettivät uudessa mallissa hieman selitysvoimaa muiden muuttujien selitysvoiman taas kasvaessa jonkin verran.

Lopullisessa regressiomallissa parhaiten työpaikan perheystävällisyyttä selittävät siis perheen rooli työssä (rasitteena/haittana työlle $\beta = -.33$, $p < .001$; ei vaikuta tai liity työhön $\beta = -.14$, $p < 0.001$), työpaikan koko (suuri $\beta = -.17$; $p < .001$; keskisuuri $\beta = -.09$, $p < .01$) sekä sukupuolten tasa-arvo ($\beta = -.14$; $p < .001$). Myös esimiesten koulutus ja tieto ($\beta = .13$, $p < .001$) sekä sisäinen tiedotus ($\beta = .11$, $p < .01$) näyttäytyvät vahvoina selittäjinä. Työpaikan sisäisten tekijöiden jälkeen myös työpaikan toimialalla sekä työpaikan naisvaltaisuu-
della ($\beta = .09$, $p < .05$) voidaan yhä jossain määrin selittää työpaikan perheystävällisyyttä. Tilastollisesti merkitseviä selittäjiä toimialoista ovat teollisuus ($\beta = -.09$, $p < .05$), julkinen hallinto ja maanpuolustus ($\beta = -.10$, $p < .01$) sekä muu toimiala ($\beta = -.09$, $p < .01$). Muuttujien välillä ei esiintynyt ongelmallista multikollineaarisuutta.

Yksinkertaistaen voitaisiin siis sanoa, että perheystävällisimmät työpaikat löytyvät todennäköisimmin naisvaltaisten ja pienempien yritysten joukosta, etenkin terveys- ja sosiaalipalveluiden alalta. Näillä työpaikoilla vallitsee perhemyönteinen ilmapiiri ja perhe koetaan työpaikalla voimavarana. Perheystävällisillä työpaikoilla esimiesten koulutuksessa on huomioitu myös työn ja perheen yhteensovittamisen aiheita ja erilaisista yhteensovittamisen käytännöistä ja lakisääteisistä perhevapaista tiedotetaan työpaikoilla ahkerasti. Työpaikoilla on varmistettu myös sukupuolten väliset tasa-arvoiset mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen.

6.5 Työsuojeluhenkilöstön omat ajatukset työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi

Työsuojeluhenkilöstö sai kyselyn päätteeksi esittää myös omia näkemyksiään siitä, miten työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin työpaikoilla edistää. Kysymykseen saatiin yhteensä 662 vastausta.

Eniten työpaikoilla kaivattiin uusia tai entistä laajempia työhön ja työaikaan liittyviä järjestelyjä. Vastaajat toivoivat muun muassa etätönn mahdollisuutta, työaikajoustoja sekä työaikapankin kehittämistä tai käyttöönottoa. Työpaikoilla saattoi olla jo käytössä erilaisia työaikakäytäntöjä, mutta nähtiin, että niitä olisi mahdollista kehittää vielä toimivimmiksi. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille myös työaikajoustoihin liittyvä epätasa-arvo. Työaikajoustot saattoivat työpaikoilla olla vain rajattujen työntekijäryhmien hyödynnettävissä.

Etätöntekeeminen pitäisi saada yleisemmäksi. Läppärit ovat tätä päivää, skype ja muut virtuaaliset viestimet ovat tätä päivää. Ei ole mitään syytä minkä takia ihmiset kyhjöttävät niin paljon toimistoissa.

Työaikapankkiin kertyvien tuntien joustavampi käyttö.

Koulutustilaisuudet tulisi pyrkiä keskittämään päiväaikaan, jotta illat jäävät perheelle (myös iltakoulutukset kuuluvat kuitenkin työaikaan). Työpaikan ulkopuolella olevista koulutuksista huomioitava myös matkoihin menevä aika paremmin.

Jossain määrin vastaajat myös toivoivat konkreettisia tukipalveluja, kuten lastenhoitopalvelua joko kotiin tai työpaikalle sekä perheen mahdollisuutta tutustua työpaikkaan ja työpaikan järjestämiä koko perheen yhteisiä tapahtumia.

Yhteisiä tilaisuuksia, joihin kutsuttuna myös perheenjäseniä. Esim. vaikka ns. työnantajan järjestämiä ulkoilu, retki tai muita päiviä.

Lisäksi monet vastaajista korostivat toimivien sijaisjärjestelyiden tärkeyttä. Monessa työpaikassa poissaolo työpaikalta koettiin nykyisellään hankalana haastavien sijaisjärjestelyiden vuoksi. Toimivien sijaisjärjestelyiden esteensä koettiin olevan ennen kaikkea ammattitaitoisten tai tehtävään soveltuvien sijaisten puute sekä sijaisen palkkaamisen kalteus.

Työ vaatii lakiin nojaten tietyn määrän henkilökuntaa paikalle työpäivän aikana. Joustot olisi helpompi järjestää, jos käytössä olisi sijaispankki. Se

toisi varmuutta ja turvaa työn suorittamiseen ja työn laatuun, vähentäisi kuormittavuutta ja lisäisi työtyytyväisyyttä. Sijaisrinki on olemassa mutta sen toimivuus on ajoittaista (sijaiset monasti opiskelijoita, eivätkä aina pääse kun tarve olisi).

Kun sijaisjärjestelyistä kysyttiin muualla kyselyssä, ilmeni, että sijaisten käyttö on rajattu lähinnä pidempiaikaisiin poissaoloihin. Äkillisen poissaolon tapauksessa 67 % vastaajista ilmoitti, että työt jaettiin tavallisimmin muiden työtovereiden kesken ja 13 % kertoi töiden odottavan työntekijän paluuta. Myös avoimissa vastauksissa kerrottiin töiden jakamisesta muiden työntekijöiden kesken. Tilanteen koettiin kuormittavan työntekijöitä ja vaikuttavan kielteisesti näiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Eräs vastaaja koki myös perheettömien joutuvan perheellisten poissaolojen ”sijaiskärsijöiksi”. Muutama vastaaja näki työntekijän tarjoaman lapsen hoitopalvelun mahdollisena ratkaisuna sijaisjärjestelyiden puutteeseen.

Kun sijaisia ei ole varaa palkata, tehtävät työt jaetaan muiden kesken. Tällöin perheettömien tai vanhempien lasten vanhemmat kuormittuvat. Olemme pohtineet että jos hankittaisiin hoitopalvelu lasten sairastumisen varalle.

Joustopien ja muiden työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen lisäksi vastaajat peräänkuuluttivat tasa-arvoa ja tasapuolista kohtelua työn ja perheen sovittamisen asioissa. Vastaajat korostivat etenkin esimiestyön merkitystä. Esimiehen esimerkillä ja asenteilla nähtiin olevan suuri merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksille. Vastaajat myös toivoivat, että työpaikalla tunnistettaisiin perhe yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä sekä nähtäisiin työntekijä monen elämänalueen muodostamana kokonaisuutena

Mielestäni erilaisissa joustoissa työpaikallani ihmiset ovat hyvin eriarvoisissa asemissa. Ei niinkään sen mukaan, onko lapsia vai ei, mutta sen mukaan millainen oma esimies on. Osa suhtautuu hyvin kielteisesti kaikkiin joustoihin ja etätöihin ja toiset esimiehet ovat ymmärtäväisiä ja myönteisiä.

Esimiehet ymmärtäisi, että työ ei saa koskaan olla tärkein ihmisen elämässä, ei edes sinkulle. Työllä voi olla paljon merkitystä ja se antaa paljon, mutta yksinäisyys se ei saa olla.

Vastaajat toivoivat myös, että työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset otettaisiin vahvemmin mukaan esimiesten ja johdon koulutuksiin.

Esimiesten koulutusta lisäämällä - tietoisuuden kasvattaminen hyödyistä ja haitoista - vertailut niihin yrityksiin, joissa on onnistuttu hyvin kaikkia tyydyttävän lopputuloksen aikaansaamisessa.

Työpaikoilla toivottiin myös avointa ja luottamuksellista keskustelukulttuuria sekä runsaampaa tiedottamista työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä. Lisäksi toivottiin selkeitä ja kirjattuja toimintaperiaatteita nykyisten tilannekohtaisten käytäntöjen tilalle.

Tiedottaa enemmän. Nyt pitää kaikki ottaa itse selvää. Työnantaja voisi olla aloitteellinen ja kysyä vointia ja ehdottaa että tällaista olisi tarjolla. Joustot yleensä onnistuu mutta tosiaan pitää itse ottaa kaikesta selvää.

Avoimuus ja omien tunteiden sekä ajatusten tiedostaminen. Yhteinen keskustelu työyhteisön kanssa.

Osassa vastauksia työsuojeluhenkilöstö myös kertoi työn ja perheen yhteensovittamisen olevan jo tarpeeksi hyvällä mallilla. Koska kyselyyn ei ollut sisällytetty muita avoimia kysymyksiä tai mahdollisuutta kommentoida itse tutkimusta tai kyselylomaketta, oli tätä vastauskenttää myös osittain hyödynnetty tähän tarkoitukseen. Kentässä vastaajat esimerkiksi kertoivat, etteivät voineet vastata kyselyyn, sillä heillä ei ollut tietämystä kyselyn aihepiiristä omalta työpaikaltaan. Tietämättömyyttä perusteltiin ennen kaikkea sillä, ettei itsellä ollut (enää) pieniä lapsia. Osa vastaajista piti myös kyselyä työpaikalleen sopimattomana työpaikan ikärakenteen vuoksi. Työn ja perheen yhteensovittaminen saatettiin nähdä ainoastaan pikkulapsiperheiden ongelmana.

Meillä ei ole tässä mielessä tarvetta, kun työntekijöillä ei ole enää pieniä lapsia. Ja viime viikkoisen mediakeskustelun mukaisesti vanhushoito kuuluu kuulemma yhteiskunnalle.

Muutama vastaaja antoi kentässä myös kielteistä palautetta tutkimuksesta. Nämä vastaajat eivät pitäneet työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen luomista työnantajan tehtävänä. Lisäksi yksistä vastaajista kritisoi kyselytutkimuksen keskittymistä ainoastaan perheellisiin työntekijöihin.

Tästä kyselystä saa sen käsityksen, että yksilövastuu ulkoistetaan. Eli että työnantajan tulee järjestää/tarjota työntekijälle yhä enemmän ja enemmän sellaisia etuja ja palveluja, joista historiallisesti jokaisen on pitänyt itse huolehtia.

Työ on työtä ja koti sekä vapaa-aika on ihan omaa aikaa. Perhehuolista pitää ja voi keskustella ja työyhteisön antaa tukea. Työn ja kodin yhteensovittaminen on kuitenkin jokaisen yksityisasia ja ammatinvalintakysymys.

Ei ole olemassa pelkästään perheellisten hyvinvointia ja työssäviihtymistä vaan nämä asiat koskevat kaikkia työntekijöitä oli sitten lapsia tai ei. Perheellisillä on jo lain puolesta valtavasti etuja ja oikeuksia ja joskus tulisi muistaa myös näitä yksineläjiä. Missä heidän oikeudet ovat?

Kriittisistä kommentteista voidaan päätellä, että monella työpaikalla perheystävällistä työkuilttuuria yhä vierastetaan. Tärkeää olisikin lisätä työnantajien tietämystä työn ja perheen yhteensovittamisen hyväksi havaituista käytännöistä sekä perheystävällisen työpaikan eduista niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta. Työpaikoilla olisi myös hyvä ymmärtää, että perheystävällisistä käytännöistä, kuten työajan joustoista tai toimivista sijaisjärjestelyistä voivat työpaikalla hyötyä myös muutkin kuin perheelliset työntekijät. Mitä useampia työntekijöitä käytäntöjen koetaan koskettavan, sitä helpompi ne on ottaa työpaikalla esiin ja osaksi henkilöstökäytäntöjä.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Paluu tutkimuskysymyksiin

Tulosten valossa suomalaiset työpaikat näyttäytyvät suhteellisen perheystävällisinä. Työnantajapuolen näkemykset työpaikkojen perheystävällisyyden tilasta ovat jossain määrin työntekijöiden näkemyksiä myönteisempiä. Käytetyn mittarin mukaan perheystävällisinä koettiin 71 % suomalaisista työpaikoista ja 74 % työntekijöistä koki, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui omalla työpaikalla vähintäänkin melko hyvin. Työpaikoilla oli varsin kattavasti käytössään erilaisia työntekijälähtöisiä työaikaan liittyviä järjestelyjä, joista yleisimpiä olivat yksilöllinen sopiminen esimiehen kanssa poissaoloista ja työajan liukumista. Osaksi työpaikan virallisia suunnitelmia työn ja perheen yhteensovittamisen asiat oli otettu 43 %:ssa työpaikkoja, mutta seuranta esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai työpaikkakyselyissä tehtiin jo hieman yleisemmin 71 %:ssa työpaikkoja.

Tämän tutkimuksen aineistossa työpaikkojen koettua perheystävällistä kulttuuria työpaikkojen sisäisiä tekijöistä selittävät ennen kaikkea perheen näkeminen työpaikalla voimavarana, sukupuolten välinen tasa-arvo sekä esimiesten koulutus ja tiedotus työpaikalla työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä ja järjestelyistä. Ulkoisista tekijöistä työpaikkojen perheystävällisyyttä selittivät puolestaan työpaikan naisvaltaisuus sekä hieman yllättäen vahvasti myös työpaikan pieni koko. Toimialoista perheystävällisimpänä näyttäytyi terveys- ja sosiaalipalvelut ja perhe-epäystävällisimpinä toimialoina taas puolestaan teollisuus sekä julkinen hallinto ja maanpuolustus.

Naisvaltaisilla aloilla perheen ja työn yhteensovittamisen helpottamiseen tähtääviin järjestelyihin on kenties panostettu enemmän siksi, että perhesyistä johtuvat poissaolot ovat naisille kasaantuvien perhevelvoitteiden vuoksi työpaikoilla vahvasti arkipäivää. Perinteiset naisvaltaiset hoiva- ja koulutustoimialat ovat myös kenties niiden työnkuvien ja arvojen vuoksi jo lähtökohtaisesti perhemyönteisesti latautuneita, mikä saattaa heijastua myös niiden koettuun perheystävällisyyteen. Salmen ym. (2015, 35) mukaan näkemykset sukupuolten välisestä työnjaosta selittävät vahvimmin isien perhevapaavalintoja. Hyvin miehisinä pidetyillä perinteisillä aloilla, kuten teollisuudessa, ajattelu miehestä perheen leiväntuojana saattaa elää yhä hyvin vahvana. Miehet saattavat myös kokea työstä poissaolon naisia hankalampana tai poissaolojen vaikutukset urakehitykseen voimakkaampina (McDonald ym. 2007). Monilla miesvaltaisilla aloilla, kuten teollisuudessa, työnteko on myös vahvasti tuotantoaikatauluihin sidottua, mikä saattaa vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Tilastokeskuksen tietojen mukaan toimialavertailussa kuljetuksen, teollisuuden ja rakentamisen työntekijät tekevät kaikkein pisintä työ-

viikkoa sekä eniten ylitöitä Suomessa (Työajat vuonna 2014). Työn tarkasti aikataulute-
tun luonteen vuoksi näillä aloilla on myös hyvin vähän mahdollisuuksia erilaisiin työ-
aikajoustoihin ainakaan alemmilla työntekijätasoilla (Uhmavaara 2006, 69).

Vahvimmin aineistossa työpaikkojen perheystävällisyyttä selitti perheen näkeminen
työpaikalla voimavarana. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että huolimatta työ-
paikan runsaistakin työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä, työntekijät eivät ole
näitä käytäntöjä valmiita hyödyntämään, mikäli he kokevat, että perheeseen suhtaudutaan
työpaikalla kielteisesti (Thompson ym. 1999). Mikäli työntekijä kokee, että esimerkiksi
etätöiden tekemiseen lapsen hoitoaikataulujen helpottamiseksi suhtaudutaan työpaikalla
nyrpeästi, on todennäköistä, ettei hän hyödynnä tätä mahdollisuutta. Olemassa olevista
käytännöistä ei täten ole hyötyä, sillä negatiivinen suhtautuminen niiden käyttöön estää
niiden hyödyntämisen (Allen 2001; Mesmer-Magnus ja Viswesvaran 2006). Tätä havain-
toa tukee myös se, että työpaikan erilaisten työaikajoustojen tai -käytäntöjen määrän ei
tämän tutkimuksen valossa nähty olevan yhteydessä työpaikan koettuun perheystävelli-
syyteen. Työpaikan kulttuurilla näyttäisi siis olevan sen käytäntöjä vahvempi merkitys
työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksille.

Sukupuolten välinen tasa-arvo työn ja perheen yhteensovittamisen asioissa oli tässä
aineistossa myös vahvasti yhteydessä työpaikan perheystävällisyyteen. Yhä edelleenkin
monet yhteensovittamisen käytännöt ovat näennäisestä sukupuolineutraaliudesta hu-
olimatta vahvemmin naisille suunnattuja, mikä näkyy niin erilaisten joustojen käytössä
kuin perhevapaiden hyödyntämisasteissa. Etenkin miesten perhevapaavalintojen kannalta
olisikin siksi tärkeää, että tasa-arvoajattelu ulottuisi sanoista ja virallisista kirjauksista
myös käytäntöihin. On hyvin mahdollista, että miehet ja naiset saattavat kokea samallakin
työpaikalla työpaikan perhekulttuurin erilaiseksi. Naisten perheellisyys on työpaikoilla
monesti näkyvämpää ja perinteiset sukupuoliroolit elävät myös esimiesten puheissa ja
asenteissa. Käytäntöjen saatetaan nähdä olevan ensisijaisesti naisille suunnattuja, jolloin
miehet eivät koe olevansa niihin oikeutettuja. (McDonald ym. 2007, 613–614.)

Suurten työpaikkojen etuna aineistossa olivat työaikajoustojen runsaampi määrä ja yri-
tyksen virallisiin asiakirjoihin kirjatut työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt sekä
näiden käytäntöjen laajempi seuranta. Tästä huolimatta pienet alle 50 työntekijän työpai-
kat koettiin aineistossa perheystävällisimpinä. Pienen työpaikan etuna saattaa olla
sen joustavuus ja matalampi byrokratia. Työyhteisössä, jossa kaikki tuntevat toisensa,
perheeseen ja muuhun yksityiselämään liittyvistä asioista saatetaan keskustella enemmän,
jolloin perhe tulee myös helpommin näkyväksi työpaikalla.

Esimiesten koulutus ja työntekijöiden tiedotus työn ja perheen yhteensovittamisen
käytännöistä saattavat taas olla työpaikan koetun perheystävällisyyden kannalta merki-
tyksellisiä siksi, että ne viestivät myös perheen arvostuksesta työpaikalla yleisemmin.
Henkilöstön tietoisuus yhdessä työpaikalla käytössä olevista työn ja perheen yhteensovit-
tamisen käytännöistä, mitä todennäköisimmin lisää niiden käyttöastetta. Esimiestyön

merkitys on taas vahvasti korostunut myös aikaisemmassa työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksessa (mm. Hammer 2009; Michelin 2011; Epstein 2015). Etenkin lähiesimiehellä on ratkaiseva rooli siinä, kokevatko työntekijät voivansa ottaa esille perheeseen liittyviä asioita työpaikalla. Sisällyttämällä työn ja perheen yhteensovittamisen aiheita esimiesten koulutukseen on mahdollista tukea perheystävällistä esimieskulttuuria.

7.2 Tutkimuksen rajoitukset ja luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa puhutaan sekä ulkoisesta että sisäisestä luotettavuudesta. Sisäisellä luotettavuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin tutkimuksessa on oikeasti kuvattu niitä asioita, joita siinä on tarkoitettu tutkittavan. Ulkoista luotettavuutta arvioitaessa taas tarkastellaan sitä, miten hyvin tulokset ovat yleistettävissä myös tutkittavia laajempaan joukkoon. Sekä ulkoiseen että sisäiseen luotettavuuteen viitataan yleisesti validiteetin käsitteellä. (Metsämuronen 2003, 35.)

Tämän tutkimuksen sisäistä validiteettia heikentää jossain määrin sekundääriaineiston käyttö sekä se, ettei aineistoa ollut alun perin suunniteltu tutkimuskäyttöön. Sisäistä validiteettia on kuitenkin pyritty kautta tutkimuksen vahvistamaan aineiston huolellisen käsittelyn ja valmistelun avulla sekä teoriaan huolellisesti pohjatuilla tutkimusvalinnoilla aineiston rajoitukset huomioon ottaen.

Tutkimuksen sisäistä validiteettia arvioitaessa voidaan pohtia myös sitä, onko kyselytutkimuksen kohdejoukko ollut oikea vastaamaan siinä esitettyihin kysymyksiin. Kysely suunnattiin työsuojeluhenkilöstölle, sillä työsuojeluhenkilöstörekisterin katsottiin olevan ainoa mahdollinen väylä tavoittaa kaikki suomalaiset työpaikat. Voidaan kuitenkin miettiä, olisiko esimerkiksi henkilöstöjohto saattanut olla kyselyn aiheen kannalta osuvampi tutkimuksen kohderyhmä. Henkilöstöjohdosta ei kuitenkaan ole olemassa lakisääteistä kaikkia suomalaiset työpaikat kattavaa rekisteriä, jolloin kohdejoukon tavoittaminen tästä joukosta olisi luultavasti ollut varsin haastavaa. Toisaalta henkilöstöjohdolle suunnatun kyselyn heikkoutena olisi ollut kyselyn rajoittuminen yksinomaan työnantajapuolen näkemyksiin. Työsuojeluhenkilöstölle kohdennetulla kyselyllä mukaan saatiin niin työnantajapuolen eli työsuojelupäälliköiden kuin työntekijäpuolen eli työsuojeluvaltuutettujen näkemykset työpaikkojen perheystävällisyydestä. Koska kyselyssä on edustettuna myös työntekijäpuoli, työsuojeluhenkilöstölle osoitettu kysely antaa kenties realistisemmän kuvan siitä, miten työpaikkojen perheystävällisyys todellisuudessa työpaikan arjessa koetaan. Täten kyselyn kohderyhmän valintaa voidaan mielestäni pitää varsin onnistuneena.

Tutkimuksen ulkoista validiteettia puolestaan voidaan pitää suhteellisen hyvänä, sillä aineiston suuren koon vuoksi tutkimus on varsin hyvin yleistettävissä suomalaiseen työelämään. Käsitellyn aineiston edustavuutta on mahdollista tarkastella työpaikan koon suhteen. Kyselyaineisto on kerätty yli 10 henkeä työllistäviltä työpaikoilta, jolloin aivan

pienimmät mikroyrityksiksi kutsutut yritykset ovat jääneet tutkimuksen laajuuden ulkopuolelle. Siitä huolimatta, että näiden mikroyritysten osuus suomalaisesta yrityskannasta oli vuonna 2013 peräti 93,4 %, niiden merkitys suomalaisten työllistäjinä on kuitenkin verraten pieni, pk- ja suuryritysten työllistäessä samaisena vuonna 74 % kaikkien yritysten henkilöstöstä (Yrittäjyystilastot 2015). Lisäksi aineistossa suuret, yli 200 työntekijää työllistävät, yritykset ovat jossain määrin yliedustettuina perusjoukkoon nähden, jolloin suurempien työpaikkojen rooli aineistossa korostuu myös tätä kautta jonkin verran. Aineiston voi näistä puutteistaan huolimatta kuitenkin katsoa edustavan melko hyvin suomalaista yrityskehitystä.

7.3 Jatkotutkimusideoita

Tämä tutkimus tarjoaa yleiskuvan suomalaisten työpaikkojen perheystävällisyydestä ja lisää ymmärrystä siitä, millä tavalla työpaikkojen ulkoiset ominaisuudet, kuten koko ja sukupuolijakauma, sekä sisäiset piirteet ja käytännöt, kuten työaikajousten määrä tai esimiesten koulutus, ovat sidoksissa työpaikan koettuun perheystävällisyyteen. Tutkimuksen vahvuutena on sen aineiston laajuus. Aikaisemmissa tutkimuksissa perheystävällistä kulttuuria on tarkasteltu lähinnä yksittäisillä työpaikoilla eikä työpaikkojen perheystävällisyyttä ollut aikaisemmin tarkasteltu kattavasti koko suomalaisessa työpaikkakentässä.

Seuraavaksi olisi kenties mielenkiintoista palata takaisin työpaikkatasolle ja tarkastella perusteellisemmin sitä, millaisista asioista työpaikkojen perheystävällisyys työpaikoilla syntyy ja millaisia vaikutuksia työpaikan kulttuurilla on esimerkiksi perhevapaiden ja jousten hyödyntämisasteeseen, työntekijöiden kokemaan työn ja perheen väliseen ristiriitaan tai näiden elämänalueiden väliseen positiiviseen vuorovaikutukseen.

Työpaikkatason tutkimuksen avulla olisi myös mahdollista luoda tarkempi kuva siitä, millaiset käytännöt työpaikoilla parhaiten tukevat työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia ja mitkä taas sitä vastoin vahvimmin ovat yhteensovittamisen esteinä. Erilaisten työpaikkojen, työnkuvien ja työnmuotojen kirjo on hyvin laaja, jolloin luonnollisesti toimiviksi todetut käytännöt yhdellä työpaikalla eivät välttämättä ole sellaisinaan siirrettävissä jollekin toiselle työpaikalle. Kuitenkin parempi tietämys erilaisista käytännöistä ja niiden toimivuudesta voisi auttaa työpaikkoja kehittämään juuri niiden ja niiden työntekijöiden tarpeisiin sopivia käytäntöjä entistä osuvammin. Tärkeää olisi myös laajentaa tarkastelua perheestä koskemaan myös muuta työn ulkopuolista elämää. Mielenkiintoista olisi esimerkiksi tarkastella sitä, eroavatko eri-ikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden tarpeet työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöille ja joustoille toisistaan.

7.4 Yhteenveto

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset asettavat myös tulevaisuudessa haasteita niin sosiaalipolitiikalle kuin organisaatioiden käytännöille. Perhe- ja sosiaalipolitiikassa tulisi pikkulapsiperheiden ohella huomioida entistä laajemmin kaikki perhevaiheet ja erityisesti ne tilanteet, joissa avun tarve koskettaa myös vanhempia sukupolvia. Myös perhevapaita tulisi nykyisestä kehittää niin, että niiden käyttö jakautuisi tasaisemmin miesten ja naisten välille. Perheystävällisten työpaikkojen luomisessa taas organisaatiokulttuurin ja työilmapiirin kehittäminen nousee ratkaisevaan asemaan.

Tämän tutkimuksen valossa perheystävällisten työpaikkojen kehittäminen vaatii ennen kaikkea asennemuutosta perheystävällisempään suuntaan. Tämän aikaansaamiseksi työpaikoilla tarvittaisiin enemmän tietoa perheystävällisen työkulttuurin ja perheystävällisten käytäntöjen eduista niin työntekijän kuin työnantajan kannalta. Esimies- ja johtamiskulttuuri ovat tässä asennemuutoksessa keskeisessä asemassa. Perheystävällisen esimieskulttuurin kehittämiseksi työn sekä perheen ja muun elämän kysymykset olisi tuotava vahvemmin osaksi esimiesten rekrytointia ja koulutusta. Esimiehille olisi tarjottava tietämystä ja välineitä työntekijöiden tiedottamiseen ja tukemiseen työn ja perheen yhteensovittamisen asioissa. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset tulisi entistä vahvemmin ottaa myös osaksi työpaikkojen virallisia käytäntöjä ja toimintaperiaatteita ja niistä pitäisi pyrkiä tiedottamaan työntekijöitä entistä paremmin.

Perheen ja työn yhteensovittamisen kysymykset ovat luonnollisesti keskeinen osa myös sukupuolten tasa-arvoa koskevaa keskustelua. Työelämään osallistumisessa ei nykypäivänä ole juuri enää eroa sukupuolten kesken, mutta suurin osan vanhempain- ja hoivavapaista kasautuu kuitenkin edelleen naisille. Työpaikoilla olisi siis syytä miettiä miten syvälle tasa-arvoajattelu työpaikan toimintakäytännöissä ja asenneilmapiirissä todellisuudessa ulottuu. Pohditaanko työpaikoilla naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia enää sen jälkeen kun muodolliset tasa-arvon kriteerit on saavutettu? Tuetaanko ja arvostetaanko työpaikoilla myös miesten vanhemmuutta?

Tässä tutkimuksessa on käsitelty työn ja perheen yhteensovittamista, sillä myös valmiissa kyselyaineistossa on keskitytty nimenomaan perheeseen. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin yhä enemmän siirrytty työn ja perheen sovittamisen sijaan tarkastelemaan laajemmin työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tällä siirtymällä on haluttu korostaa sitä, että työpaikkojen perheystävällisissä käytännöissä ei ole kyse etuoikeuksien luomisesta vain tietyille henkilöstöryhmille, vaan sellaisten käytäntöjen järjestämisestä, joista jokainen voi jossain elämänsä vaiheessa hyötyä. Pienilläkin asioilla, voi olla suuri vaikutus henkilöstön hyvinvointiin. Esimerkiksi erilaisia joustoja voidaan hyödyntää niin lasten hoito-aikataulujen kuin vaikkapa harrastusten yhteensovittamiseksi työaikatauluun. Tärkeintä on, että erilaiset käytännöt ja toimintaperiaatteet räätälöidään organisaation ja sen työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

LÄHTEET

- Adams, J. (2007) *Managing people in organizations. Contemporary theory and practice*. Palgrave Macmillan, Lontoo.
- Allen, T. (2001) Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 58, 414-435
- Antila, J. (2005) *Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työministeriön työpoliittinen tutkimus. Hakapaino Oy, Helsinki
- Beauregard, T. (2011) Direct and indirect links between organizational work-home culture and employee well-being. *British Journal of Management*, vol. 22, 218-237
- Bourhis, A. - Mekkaoui, R. (2010) Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? *Industrial Relations*, vol. 65 (1), 98-117
- Breaugh, J. – Frye, N. (2007) An examination of the Antecedents and Consequences of the Use of Family-friendly Benefits. *Journal of Managerial Issues*, vol. 19 (1), 35-52
- Edwards, J. – Rothbard, N (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, vol. 25(1), 178-199.
- Epstein, S. – Marler, J. – Taber, T. (2015) Manager's Family-Supportive Supervisory Behaviours: A Multilevel Perspective. *Organization Management Journal*. Vol. 12 (2), 49-62.
- Eräranta, K. - Käsälä, M. (2007) Työ, perhe ja yhteensovittaminen: katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin. *Janus*, vol. 15 (3) 184-199.
- European Company Survey 2009 (2009) <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1005en_0.pdf>, haettu 16.11.2015
- Foley, S. - Linnehan, F. - Greenhaus, J. - Weer, C. (2006) The impact of gender similarity, racial similarity, and work culture on family supportive supervision. *Group & Organization Management*, vol. 31(4), 420-441.
- Goode, J. (1960) A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, vol. 25 (4), 483-496.
- Greenhaus, J. – Beutell, N. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, vol. 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. - Powell, G. (2006) When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*. Vol. 31 (1), 72-92.

- Grzywacz, J. – Marks, N. (2000) Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.5 (1),111-126.
- Grzywacz, J. – Carlson, D. – Kacmar, M. – Wayne, J. (2007) A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 80, 559–574.
- Hammer, L. – Kossek, E. – Yragui, N. – Bodner, T. – Hanson, G. (2009) Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, vol. 35 (4) 837-856.
- Hanson, G. – Hammer, L. – Colton, C. (2006) Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work–Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 11 (3), 249–265.
- Harker, L. (1996) The Family-Friendly Employer in Europe. Teoksessa: *Work-Family Challenge: Rethinking Employment*. Toim. Lewis, S. – Lewis, J. 48-62. Sage Publication Ltd, Iso-Britannia.
- Hämäläinen, U. – Takala, P. (2007) Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Julkaisussa: *Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?* toim, Lilja, L. – Asplund, R. – Kauppinen, K. Sosi-aali- ja terveystministeriö, Helsinki
- Hämäläinen, J. – Rahikka-Räsänen, N. (2014) *Perhe-elämä huomioiminen työelämässä. Tutkimus perhe-elämän huomioimisen hyvistä käytännöistä Perheyrittysten liiton jäsenyrityksissä*. Reports and Studies in Social Sciences and Business Studies No 5. Itä-Suomen yliopisto, Kuopio.
- Isän vapaat (2015) <<http://www.kela.fi/isan-vapaat>> , haettu 3.11.2015
- Jackson, N. (2015) Employees Are Scared to Take Advantage of Flexible Work Policies <<http://time.com/money/4058777/flexible-work-policies-survey/>>, haettu 2.11.2015
- Jokivuori, P. – Hietala, R. (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki.
- Järvinen, J. (2015) Työaikapankki on harvan herkku. <http://yle.fi/uutiset/tyoaika-pankki_on_harvan_herkku/8241157>, haettu 16.11.2015
- Kelan lapsiperhe-etuustilasto (2013) <http://www.kela.fi/documents/10180/1630858/Kelan_lapsiperhe-etuustilasto_2013.pdf/fde7f7ee-b89a-47a4-a620-7bf325a583b5>, haettu 14.10.2015
- Kelan lapsiperhe-etuustilasto (2014) <http://www.kela.fi/documents/10180/1630858/Kelan_lapsiperhe-etuustilasto_2014.pdf/a4486bb4-7f32-4baf-a255-d2739cd2e2dc?version=1.0>, haettu 14.10.2015

- Kervinen, E. – (2015) Ruotsissa 25, Suomessa alle 10 prosenttia – isien vanhempainvapaiden käytössä suuret erot. < <http://www.hs.fi/kotimaa/a1426400525832>>, haettu 14.10.2015
- Kinnunen, U. – Mauno, S. (2002) Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa: *Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen*, toim. Rönkä, A. – Kinnunen, U. 99–118. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Kivimäki, R. – Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003) *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Kontula, O. (2004) *Perhepolitiikka käännekohdassa. Perhebarometri 2004*. Väestötutkimuslaitos, Helsinki
- Kossek, E. – Pichler, S. – Bodner, T. – Hammer, L. (2011) Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis claryfing the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, Vol.64. 289-313
- Lammi-Taskula, J. – Salmi, M. – Parrukoski, S. (2009) *Työ, perhe ja tasa-arvo*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki
- Lilja, R. – Asplund, R. – Kauppinen, K. (2007) *Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?* Sosiaali ja Terveysministeriö, Helsinki.
- Major, D. – Morganson, V. (2011) Coping with work-family conflict: A leader-member exchange perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 16, 126-138.
- Major, D. – Burke R. – Fiksenbaum L. (2013) Work and family life: revitalizing research and practice. Teoksessa: *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals. Challenges and Opportunities*. Toim. Major, D. – Burke, R. Edward Elgar Publishing Limited. Cheltenham, Iso-Britannia.
- Mauno, S. – Kiuru, N. – Kinnunen, U. (2011) Relationships between work-family culture and work attiutudes at both the individual level and the department level. *Work and Stress*, vol. 25, 147-166
- Marks, S. (1977) Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*. Vol. 42. 921-936.
- McDonald, P. – Pini, B. – Bradley, L. (2007) Freedom or fallout in local government? How work-life culture impacts employees using flexible work practices. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 18. 602-622
- Melin, H. – Blom, R. – Mamia, T. (2006) Työelämän joustot: Johtopäätöksiä ja podintaa. Teoksessa: *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Toim. Mamia, T. – Melin, H. Työministeriön työpoliittinen tutkimus. Helsinki.

- Mesmer-Magnus, J.R. – Viswesvaran, C. (2006) How family friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labour Research*. Vol 27, 555.
- Metsämuronen, J. (2003) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä
- Michel, J. – Kotrba, L. – Mitchelson, J. – Clark, M. – Baltes, B. (2011) Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 32. 689-725.
- Naiset ja miehet työelämässä (2013) <http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf>, haettu 2.11.2015
- Niemistö, C. (2011) *Work/Family Reconciliation. Corporate Management, Family Policies, and Gender Equality in the Finnish Context*. Väitöskirja. Hanken School of Economics. Helsinki.
- Nummenmaa, L. (2009) *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. 3. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Nummenmaa, L. – Holopainen, M. – Pulkkinen, P. (2016) *Tilastollisten menetelmien perusteet*. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Odle-Dusseau, H.N. – Britt, T.W. – Green-Shortridge, T.M. (2012) Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 17 (1), 28-40
- Ojala, S. – Jokivuori, P. (2012) Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa: *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Toim. Pyöriä, P. Gaudeamus Oy, Helsinki.
- Omaishoidon tuki (2015) <<http://www.omaishoitajat.fi/omaishoidon-tuki-0>>, haettu 3.11.2015
- Paavola, J.M. (2015) *Perheystävällinen työpaikka. Perheen ja työelämän parhaita sovitamisen käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta*. Oxford Research, Helsinki
- Pairwise Comparisons in SAS and SPSS (2016) <https://egret.psychol.cam.ac.uk/statistics/local_copies_of_sources/Cardinal_and_Aitken_ANOVA/Multiple-Comparisons_3.htm>, haettu 24.4.2016
- Perhepolitiikka (2015) <<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointipolitiikka/tavoitteet-ja-keinot/hyvinvointipolitiikan-osa-alueita/perhepolitiikka>>, haettu 13.10.2015
- Perhevapaat (2015) < <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat>>, haettu 14.10.2015
- Perhevapaita käyttävien isien työpaikoilla vapaisiin suhtaudutaan myönteisesti (2015) <<https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tuloksia/perhevapaita-kayttavien-isien-tyopaikoilla-vapaisiin-suhtaudutaan-myonteisesti>>, haettu 10.11.2015

- Rantanen, J. (2008) *Work-Family Interface and Psychological Well-Being. A Personality and Longitudinal Perspective*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 346. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Rantanen, J. – Kinnunen, U. (2005) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa: Työleipälajina. *Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Kinnunen, U. - Feldt, T.- Mauno, S. 229–264. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Rimmi, R. (2014) Vapaalle töistä läheistä hoitamaan. <<http://www.taloustaito.fi/Tyopalkka/Vapaalle-toista-laheista-hoitamaan/>>, haettu 3.11.2015
- Ryan, A. – Kossek, E. (2008) Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? *Human Resource Management*, vol. 47, 295-310
- Salmi, M. (1996) Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa: *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Toim. Kinnunen, M. – Korvajärvi, P. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Salmi, M. (2004a) Kokemuksia muutoksista työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksissa. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Toim. Salmi, M. – Lammi-Taskula, J., 113-128. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.
- Salmi, M. (2004b) Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Toim. Salmi, M. – Lammi-Taskula, J., 168-171. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.
- Salmi, M. (2004c) Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Toim. Salmi, M. – Lammi-Taskula, J., 173-183. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.
- Salmi, M. (2004d) Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Toim. Salmi, M. – Lammi-Taskula, J., 129-137. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.
- Salmi, M. (2004e) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Toim. Salmi, M. – Lammi-Taskula, J., 1-9. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.
- Salmi, M. – Lammi-Taskula, J. (2010) 6+6+6 –malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79834/2f6cd5ed-58a1-490b-b365-937caa90fb1b.pdf?sequence=1>>, haettu 10.11.2015
- Salmi, M. – Lammi-Taskula, J. – Närvi, J. (2015) Perhevapaat, talous ja sukupuolten välinen tasa-arvo. <https://sunsseura.files.wordpress.com/2015/01/puhe_salmi_ym.pdf>, haettu 10.11.2015
- Schein, E. H. (2004) *Organizational Culture and Leadership*. 3. painos. Wiley Imprint, San Francisco.

- Shockley, K. – Thompson, C. – Andreassi, J. (2013) Workplace culture and work-life integration. Teoksessa: *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals. Challenges and Opportunities*. Toim. Major, D. – Burke, R. s. 310-333. Edward Elgar Publishing Limited. Cheltenham, Iso-Britannia.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*. Vol. 39 (4), 567–578.
- Simola, A. – Kinnunen, U. (2005) Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa: *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Toim. Kinnunen, U. – Feldt, T. – Mauno, S. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Strömmer, R. (1999) *Henkilöstöjohtaminen*. Oy Edita Ab, Helsinki.
- Sutela, H. – Lehto, A.M. (2014) *Työolojen muutokset 1977-2013*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Thompson, C. - Beauvais, L. - Lyness, K. (1999) When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 54, 392-415.
- Thompson, C. – Prottas, D. (2006) Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.11. 100-118.
- Tutkimuksen toteuttaminen ja aineisto (2014) <<http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/kysely/toteuttaminen/sivut/default.aspx>>, haettu 12.1.2016
- Työ- ja perhe-elämä –ohjelma (2015) <<http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/esittely/sivut/default.aspx>>, haettu 12.1.2015
- Työsuojelupääliikkö (2016) <http://www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojelun_yhteistoimintahenkilosto/tyosuojelupaallikko>, haettu 12.1.2016
- Työsuojeluvaltuutettu (2016) <http://www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojelun_yhteistoimintahenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>, haettu 12.1.2016
- Uhmavaara, H. – Niemelä, J. – Melin, H. – Mamia, T. – Malo, A. – Koivumäki, J. – Blom, R. (2005) *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyiden mahdollisuudet ja todellisuus*. Työministeriön työpoliittinen tutkimus, Helsinki.
- Uhmavaara, H. (2006) Liukuva työaika ja työaikajoustojen vastavuoroisuus. Teoksessa: *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Toim. Mamia, T – Melin, H. 67-80. Työministeriön työpoliittinen tutkimus, Helsinki.
- Uusitalo, H. (2012) Moni työntekijä on omaishoitaja. <http://yle.fi/tekstiv/arkisto/tyoelama/moni_tyontekija_on_omaishoitaja_4235.html>, haettu 3.11.2015
- Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010) <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72199/URN%3aNBN%3afe201504227008.pdf?sequence=1>>, haettu 5.10.2015

Voydanoff, P. (1987) *Work and Family life*. Beverly Hills, CA. Sage.

Voydanoff, P. (2002) Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes. An integrative model. *Journal of Family Issues*. Vol. 23, 138-164.

Wayne, J. – Randel, A. – Stevens, J. (2006) The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol. 69 (3), 445-461.

Yrittäjyystilastot 2015 <https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/sy_yrittajyystilastot_2015.pdf>, haettu 12.12.2016

Äidin vapaat (2015) <<http://www.kela.fi/aidin-vapaat?inheritRedirect=true>>, haettu 3.11.2015

LIITE 1 TÄRKEIMPIEN MUUTTUIJEN KESKIARVOT, HA- JONNAT JA KESKINÄISET KORRELAATIOT

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. Perheyttävyys	3,73	,69																						
2. Työpaikan koko	1,78	,8	-.21"																					
3. Työntantajasektori	0,82	,38	,05"	-.40"																				
4. Henkilöstön ikäjakama	1,81	,95	-.02	-.01	-.10"																			
5. Työpaikan sukupolijakauma	1,85	,74	,12"	,03	-.13"	,02																		
6. Maa- ja metsätalous	,02	,12	,05"	,01	,01	,05"	-.02																	
7. Teollisuus	,24	,43	-.10"	-.01	,26"	-.02	,23"	-.07"																
8. Rakentaminen	,05	,22	-.04"	-.02	,08"	-.01	-.23"	-.03	-.13"															
9. Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus	,08	,27	-.05"	-.03	,14"	-.13"	-.04"	-.04	-.17"	-.07"														
10. Majutus ja ravitsemus	,02	,14	,01	,03	,03	-.03	,07"	-.02	-.08"	-.03	-.04"													
11. Kuljetus ja varastointi	,03	,18	-.07"	,03	,09	,02	-.08"	-.02	-.11"	-.04"	-.06"	-.03												
12. Rahotus- ja vakuutus toiminta	,03	,17	,01	-.03	,08"	-.03	,07"	-.02	-.10"	-.04"	-.05"	-.03	-.03											
13. Informaatio ja viestintä	,03	,18	,03	-.02	,08"	,00	-.04"	-.02	-.11"	-.04"	-.06"	-.03	-.04	-.03										
14. Julkinen hallinto ja maanpuolustus	,15	,35	,03	,24"	-.86"	,11"	,14"	-.05	-.23"	-.10"	-.12"	-.06"	-.08"	-.08"										
15. Koulutus	,05	,23	,05"	,06"	-.13"	,04"	,14"	-.03	-.14"	-.06"	-.07"	-.03	-.05	-.04"	-.05	-.10"								
16. Terveys- ja sosiaalipalvelut	,15	,38	,18"	-.15"	-.02	-.01	,11"	-.05	-.24"	-.10"	-.12"	-.06"	-.08"	-.08"	-.08"	-.17"	-.10"							
17. Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	,03	,18	,04"	-.07"	,08"	,05"	,10"	-.02	-.11"	-.04"	-.06"	-.03	-.04	-.03	-.04	-.08"	-.05"	-.08"						
18. Muu toimiala	,11	,31	-.01	-.06"	,12"	-.03	,07"	-.04"	-.20"	-.08"	-.10"	-.05"	-.07"	-.06"	-.07"	-.14"	-.08"	-.15"	-.07"					
19. Esimiesten koulutus	2,7	1,12	,41"	-.01	,01	-.06"	,08"	,04	-.11"	-.07"	-.04"	,03	-.06"	,03	,04"	,00	,02	,12"	,02	,04				
20. Tiedotus	2,58	1,14	,42"	-.01	-.03	-.04	,11"	,03	-.10"	-.10"	-.06"	,00	-.06"	,03	,06"	,05"	,02	,10"	,04	,03	,74"			
21. Työelämäkäytännöt	6,02	2,83	,24"	,15"	-.06"	,01	,16"	,00	-.06"	-.12"	-.12"	,00	-.07"	-.06"	,06"	,15"	,01	,01	,10"	,05"	,31"	,36"		
22. Sukupuolien tasa- arvo	0,09	,29	-.37"	,10"	,02	-.01	-.05	-.03	,05"	,02	,03	-.01	,02	,01	-.04	-.03	-.02	,00	-.04	-.03	-.20"	-.22"	-.18"	
23. Perhe voimavarana työssä	1,73	,91	-.34"	,07"	-.05"	,03	-.05	-.03	,11"	-.01	,04	,00	,06"	-.02	-.02	,01	-.01	-.11"	-.04"	-.03	-.33"	-.22"	-.18"	

LIITE 2 PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN MITTARI - FAKTORI-ANALYYSI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Puheeksiottaminen	3,9090	,92638	2330
Ura- ja palkkakehitys	4,1356	,89105	2330
Työ perheen edelle	3,6429	1,08007	2330
Esimiesten suhtautuminen	3,8103	,83918	2330
Aikapaineet	3,3245	,96408	2330
Ylityöpaineet	3,5777	1,08908	2330

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,804
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4352,599
	df	15
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Puheeksiottaminen	,380	,391
Ura- ja palkkakehitys	,345	,407
Työ perheen edelle	,385	,476
Esimiesten suhtautuminen	,430	,496
Aikapaineet	,419	,362
Ylityöpaineet	,404	,358

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,072	51,196	51,196	2,491	41,516	41,516
2	1,017	16,943	68,138			
3	,602	10,028	78,166			
4	,498	8,298	86,464			
5	,424	7,066	93,530			
6	,388	6,470	100,000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Esimiesten suhtautuminen	,704
Työ perheen edelle	,690
Ura- ja palkkakehitys	,638
Puheeksiottaminen	,626
Aikapaineet	,602
Ylityöpaineet	,599

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
706,627	9	,000

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,809	6

Inter-Item Correlation Matrix

	Puheeksiottaminen	Ura- ja palkkakehitys	Työ perheen edelle	Esimiesten suhtautuminen	Aikapaineet	Ylityöpaineet
Puheeksiottaminen	1,000	,495	,388	,550	,267	,273
Ura- ja palkkakehitys	,495	1,000	,397	,470	,331	,359
Työ perheen edelle	,388	,397	1,000	,505	,470	,426
Esimiesten suhtautuminen	,550	,470	,505	1,000	,335	,341
Aikapaineet	,267	,331	,470	,335	1,000	,598
Ylityöpaineet	,273	,359	,426	,341	,598	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,733	3,324	4,136	,811	1,244	,080	6
Item Variances	,940	,704	1,186	,482	1,684	,039	6
Inter-Item Correlations	,414	,267	,598	,332	2,244	,010	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Puheeksiottaminen	18,4910	12,832	,524	,380	,784
Ura- ja palkkakehitys	18,2644	12,821	,556	,345	,778
Työ perheen edelle	18,7571	11,560	,604	,385	,766
Esimiesten suhtautuminen	18,5897	12,824	,605	,430	,769
Aikapaineet	19,0755	12,414	,563	,419	,776
Ylityöpaineet	18,8223	11,850	,551	,404	,780

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,4000	17,166	4,14317	6

LIITE 3 VARIANSSIANALYYSI

Descriptives

Perheystävällisyys

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Maa- ja metsätalous	34	4,0000	,63828	,10946	3,7773	4,2227	2,67	5,00
Teollisuus	564	3,6067	,67884	,02858	3,5505	3,6628	1,33	5,00
Rakentaminen	119	3,6078	,71459	,06551	3,4781	3,7376	1,50	5,00
Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus	185	3,6252	,75567	,05556	3,5156	3,7348	1,33	5,00
Majoitus ja ravitsemus	44	3,7727	,68113	,10268	3,5656	3,9798	1,50	4,83
Kuljetus ja varastointi	80	3,4917	,77854	,08704	3,3184	3,6649	1,33	5,00
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	72	3,7593	,85163	,10036	3,5591	3,9594	1,50	5,00
Informaatio ja viestintä	81	3,8436	,55047	,06116	3,7219	3,9653	2,50	5,00
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	339	3,6893	,64764	,03518	3,6201	3,7585	1,83	5,00
Koulutus	128	3,8867	,65972	,05831	3,7713	4,0021	1,83	5,00
Terveys- ja sosiaalipalvelut	347	3,9990	,63014	,03383	3,9325	4,0656	1,33	5,00
Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	80	3,8896	,58156	,06502	3,7602	4,0190	2,00	5,00
Muu toimiala	249	3,7175	,67823	,04298	3,6329	3,8022	1,50	5,00
Total	2322	3,7339	,69107	,01434	3,7058	3,7620	1,33	5,00

Test of Homogeneity of Variances

Perheystävällisyys

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,675	12	2309	,001

Robust Tests of Equality of Means

Perheystävällisyys

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	9,766	12	437,369	,000

a. Asymptotically F distributed.

LIITE 4 RISTIINTAULUKOINTI PERHEYSTÄVÄLLISYY- DESTÄ JA TYÖSUOJELUTEHTÄVÄSTÄ

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Perheystävällisyys * Työsuojelutehtävä	2271	99,2%	18	0,8%	2289	100,0%

Perheystävällisyys * Työsuojelutehtävä Crosstabulation

			Työsuojelutehtävä		Total
			Työsuojeluväl- tutettu	Työsuojelupä- ällikkö	
Perheystävällisyys	1,00	Count % within Työsuojelutehtävä	5 0,5%	2 0,2%	7 0,3%
	2,00	Count % within Työsuojelutehtävä	71 6,9%	24 1,9%	95 4,2%
	3,00	Count % within Työsuojelutehtävä	368 35,9%	195 15,7%	563 24,8%
	4,00	Count % within Työsuojelutehtävä	494 48,2%	748 60,0%	1242 54,7%
	5,00	Count % within Työsuojelutehtävä	87 8,5%	277 22,2%	364 16,0%
Total		Count % within Työsuojelutehtävä	1025 100,0%	1246 100,0%	2271 100,0%

LIITE 5 PERHEYSTÄVÄLLISYYTTÄ SELITTÄVÄT TEKIJÄT - REGRESSIOANALYYSI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Perheystävällisyys	3,7333	,69053	2330
Työsuojelutehtävä	1,5434	,49822	2407
Vastaajan sukupuoli	,5031	,50010	2383
Työnantajasektori	,8214	,38313	2407
Maa- ja metsätalous	,0151	,12205	2381
Teollisuus	,2423	,42859	2381
Rakentaminen	,0517	,22138	2381
Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus	,0790	,26973	2381
Majoitus ja ravitsemus	,0197	,13913	2381
Kuljetus ja varastointi	,0349	,18346	2381
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	,0315	,17470	2381
Informaatio ja viestintä	,0344	,18239	2381
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	,1462	,35334	2381
Koulutus	,0546	,22724	2381
Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	,0340	,18132	2381
Muu toimiala	,1071	,30930	2381
Keskisuuri (50-200)	,3033	,45988	1233
Suuri (yli 200)	,2368	,42530	1233
naisvaltainen	,4354	,49591	2384
molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon	,2085	,40630	2384
Keski-ikäisiä	,5885	,49220	2406
Ikääntyviä	,1895	,39201	2406
Esimiesten koulutus	2,6985	1,12375	2322
Tiedotus	2,5608	1,14351	2370
Työaikakäytännöt	6,0174	2,82896	2407
Sukupuolten tasa-arvo	,0910	,28767	2121
asitteena/haittana työlle	,0938	,29158	2378
ei vaikuta tai liity työhön	,3158	,46494	2378

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,313 ^a	,098	,096	,65641	,098	59,871	2	1102	,000
2	,411 ^b	,169	,153	,63555	,071	4,871	19	1083	,000
3	,657 ^c	,431	,417	,52724	,262	82,768	6	1077	,000

a. Predictors: (Constant), Vastaajan sukupuoli, Työsuojelutehtävä

b. Predictors: (Constant), Vastaajan sukupuoli, Työsuojelutehtävä, Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus, Keski-ikäisiä, molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon, Majoitus ja ravitsemus, Maa- ja metsätalous, Informaatio ja viestintä, Kuljetus ja varastointi, Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset, Keskisuuri (50-200), Koulutus, Rahoitus- ja vakuutustoiminta, Rakentaminen, Muu toimiala, Työnantajasektori, Suuri (yli 200), Ikääntyviä, naisvaltainen, Julkinen hallinto ja maanpuolustus, Teollisuus

c. Predictors: (Constant), Vastaajan sukupuoli, Työsuojelutehtävä, Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus, Keski-ikäisiä, molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon, Majoitus ja ravitsemus, Maa- ja metsätalous, Informaatio ja viestintä, Kuljetus ja varastointi, Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset, Keskisuuri (50-200), Koulutus, Rahoitus- ja vakuutustoiminta, Rakentaminen, Muu toimiala, Työnantajasektori, Suuri (yli 200), Ikääntyviä, naisvaltainen, Julkinen hallinto ja maanpuolustus, Teollisuus, Sukupuolten tasa-arvo, ei vaikuta tai liity työhön, Esimiesten koulutus, Työaikakäytännöt, asitteena/haittana työlle, Tiedotus

d. Dependent Variable: Perheystävällisyys

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,594	2	25,797	59,871	,000 ^b
	Residual	474,825	1102	,431		
	Total	526,419	1104			
2	Regression	88,975	21	4,237	10,490	,000 ^c
	Residual	437,444	1083	,404		
	Total	526,419	1104			
3	Regression	227,026	27	8,408	30,247	,000 ^d
	Residual	299,392	1077	,278		
	Total	526,419	1104			

a. Dependent Variable: Perheystävällisyys

b. Predictors: (Constant), Vastaajan sukupuoli, Työsuojelutehtävä

c. Predictors: (Constant), Vastaajan sukupuoli, Työsuojelutehtävä, Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus, Keski-ikäisiä, molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon, Majoitus ja ravitsemus, Maa- ja metsätalous, Informaatio ja viestintä, Kuljetus ja varastointi, Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset, Keskisuuri (50-200), Koulutus, Rahoitus- ja vakuutustoiminta, Rakentaminen, Muu toimiala, Työnantajasektori, Suuri (yli 200), Ikääntyviä, naisvaltainen, Julkinen hallinto ja maanpuolustus, Teollisuus

d. Predictors: (Constant), Vastaajan sukupuoli, Työsuojelutehtävä, Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus, Keski-ikäisiä, molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon, Majoitus ja ravitsemus, Maa- ja metsätalous, Informaatio ja viestintä, Kuljetus ja varastointi, Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset, Keskisuuri (50-200), Koulutus, Rahoitus- ja vakuutustoiminta, Rakentaminen, Muu toimiala, Työnantajasektori, Suuri (yli 200), Ikääntyviä, naisvaltainen, Julkinen hallinto ja maanpuolustus, Teollisuus, Sukupuolten tasa-arvo, ei vaikuta tai liity työhön, Esimiesten koulutus, Työaikakäytännöt, asitteena/haittana työlle, Tiedotus

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,134	,067		46,870	,000		
	Työsuojelutehtävä	,423	,040	,305	10,671	,000	,999	1,001
	Vastaajan sukupuoli	-,107	,040	-,077	-2,699	,007	,999	1,001
2	(Constant)	3,248	,125		26,017	,000		
	Työsuojelutehtävä	,382	,039	,276	9,691	,000	,947	1,055
	Vastaajan sukupuoli	,027	,043	,020	,634	,526	,786	1,272
	Työnantajasektori	,021	,077	,011	,270	,787	,425	2,353
	Maa- ja metsätalous	,187	,169	,033	1,106	,269	,856	1,169
	Teollisuus	-,216	,082	-,134	-2,622	,009	,293	3,409
	Rakentaminen	-,235	,115	-,075	-2,035	,042	,560	1,787
	Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus	-,266	,092	-,104	-2,875	,004	,589	1,699
	Majoitus ja ravitsemus	-,155	,147	-,031	-1,055	,292	,880	1,136
	Kuljetus ja varastointi	-,302	,126	-,080	-2,392	,017	,683	1,465
	Rahoitus- ja vakuutustoiminta	-,185	,120	-,047	-1,539	,124	,830	1,204
	Informaatio ja viestintä	,020	,124	,005	,162	,872	,712	1,405
	Julkinen hallinto ja maanpuolustus	-,142	,085	-,073	-1,673	,095	,407	2,459
	Koulutus	,026	,099	,009	,261	,794	,722	1,386
	Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	-,080	,117	-,021	-,682	,496	,815	1,227
	Muu toimiala	-,187	,083	-,084	-2,245	,025	,549	1,821
	Keskisuuri (50-200)	-,102	,047	-,068	-2,165	,031	,778	1,285
	Suuri (yli 200)	-,266	,055	-,164	-4,880	,000	,680	1,470
	naisvaltainen	,201	,062	,144	3,252	,001	,389	2,570
	molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon	,157	,058	,092	2,712	,007	,661	1,512
	Keski-ikäisiä	-,016	,047	-,011	-,340	,734	,676	1,480
	Ikääntyviä	-,046	,061	-,026	-,761	,447	,648	1,544
3	(Constant)	3,398	,117		29,004	,000		
	Työsuojelutehtävä	,144	,035	,104	4,103	,000	,824	1,213
	Vastaajan sukupuoli	,061	,036	,044	1,684	,093	,777	1,288
	Työnantajasektori	-,030	,064	-,017	-,473	,636	,420	2,382
	Maa- ja metsätalous	,050	,141	,009	,353	,724	,854	1,171
	Teollisuus	-,152	,069	-,094	-2,207	,028	,289	3,465
	Rakentaminen	-,138	,097	-,044	-1,431	,153	,550	1,817
	Vähittäis- ja tukkukauppa sekä korjaus	-,146	,077	-,057	-1,894	,059	,578	1,729
	Majoitus ja ravitsemus	-,112	,122	-,023	-,919	,358	,877	1,140
	Kuljetus ja varastointi	-,171	,105	-,045	-1,622	,105	,675	1,482
	Rahoitus- ja vakuutustoiminta	-,110	,100	-,028	-1,104	,270	,827	1,210
	Informaatio ja viestintä	-,111	,104	-,029	-1,067	,286	,704	1,421
	Julkinen hallinto ja maanpuolustus	-,187	,071	-,095	-2,630	,009	,401	2,496
	Koulutus	-,025	,082	-,008	-,302	,762	,719	1,391
	Seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset	-,133	,098	-,035	-1,368	,171	,806	1,241
	Muu toimiala	-,202	,069	-,091	-2,911	,004	,546	1,832
	Keskisuuri (50-200)	-,128	,040	-,085	-3,209	,001	,753	1,328
	Suuri (yli 200)	-,276	,046	-,170	-5,952	,000	,650	1,540
	naisvaltainen	,125	,051	,090	2,439	,015	,387	2,585
	molempia sukupuolia on suurin piirtein yhtä paljon	,092	,048	,054	1,905	,057	,655	1,527
	Keski-ikäisiä	-,010	,039	-,007	-,242	,809	,674	1,485
	Ikääntyviä	,012	,050	,007	,237	,813	,644	1,553
	Esimiesten koulutus	,081	,021	,131	3,783	,000	,437	2,286
	Tiedotus	,065	,021	,107	3,007	,003	,418	2,395
	Työaikaikäytännöt	,010	,006	,039	1,471	,142	,747	1,340
	Sukupuolten tasa-arvo	-,344	,061	-,143	-5,652	,000	,820	1,220
	asitteena/haittana työlle	-,788	,065	-,333	-12,217	,000	,712	1,405
	ei vaikutta tai liittyy työhön	-,221	,039	-,149	-5,725	,000	,782	1,280

a. Dependent Variable: Perheystävällisyys

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1475	4,5941	3,7909	,42954	1059
Residual	-2,12458	1,69148	,00457	,51865	1042
Std. Predicted Value	-3,497	1,898	,127	,947	1059
Std. Residual	-4,030	3,208	,009	,984	1042

a. Dependent Variable: Perheystävällisyys

